

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

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

SKRIPSI



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***

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

SKRIPSI

Ditulis dan diajukan untuk memenuhi syarat ujian akhir guna
memperoleh gelar sarjana strata-1 di Jurusan Manajemen,
Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia

Ditulis oleh:

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

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA
FAKULTAS EKONOMI
YOGYAKARTA
2018**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

“Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila di kemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman atau sanksi apapun sesuai peraturan yang berlaku”.

Yogyakarta, 17 Desember 2018

Penyusun

(Ade Rizky Prasetya)

**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. Afif Hartono, MHRM., Ph.D

BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI

SKRIPSI BERJUDUL

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

Disusun Oleh : **ADE RIZKY PRASETYA**

Nomor Mahasiswa : **13311443**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 16 Januari 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Hartono, Drs., MHRM., Ph.D.

Penguji : Andriyastuti Suratman, SE., MM.



Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sriyana, SE., M.Si, Ph.D.

HALAMAN MOTTO

Barang siapa keluar untuk mencari ilmu, maka dia berada di jalan Allah.

(HR. Turmudzi)

Barang siapa menempuh suatu jalan untuk mencari ilmu, maka Allah akan memudahkannya menuju jalan ke surga.

(HR. Muslim)

Permudahlah, jangan mempersulit. Gembiralah, jangan menakut-nakuti.

(Mustafaq'llaih)

Karunia Allah yang paling lengkap adalah kehidupan yang didasarkan pada ilmu pengetahuan.

(Ali bin Abi Thalib r.a)

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, 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: kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja

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, 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*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat, hidayah, dan Inayah-Nya, sehingga penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel *Intervening*”** dapat diselesaikan dengan baik. Shalawat serta salam tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW. Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk meraih gelar sarjana pada S1 Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa terselesaikannya penulisan skripsi ini disertai bantuan dari berbagai pihak, terutama dosen pembimbing. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Nabi Muhammad SAW yang telah menjadi *uswatun hasanah* dan *rahmatan lil'alamn*.
2. Papa Eko Susanto dan Mama Listi Nouke Ratela selaku orang tua yang selalu memberikan doa dan dukungannya selama ini.
3. Bapak Jaka Sriyana, SE., M.Si., Ph.D selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
4. Bapak Drs. Arif Hartono, MHRM., Ph.D selaku Ketua Jurusan Manajemen Universitas Islam Indonesia, Yogyakarta.
5. Bapak Drs. Arif Hartono, MHRM., Ph.D selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan arahan dalam penyelesaian skripsi ini.

6. Kepada Randy, Faizi, Iksan, Dipo, Banu, Bobby, Erlanda dan Nicko yang telah memberikan dukungan dan bantuannya dalam penyusunan skripsi ini.
7. Kepada orang-orang yang ada di Jogja dan Balikpapan terimakasih atas dukungannya.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini masih jauh dari sempurna, sehingga saran yang bersifat membangun sangat diperlukan demi kesempurnaan penyusunan skripsi nantinya.

Akhirnya penulis berharap, semoga skripsi ini dapat berguna bagi pembaca.

Yogyakarta 17 Desember 2018

Penyusun

Ade Rizky Prasetya

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN SAMPUL DEPAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME	iii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	iv
HALAMAN MOTTO	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang	1
1.2. Rumusan Masalah	3
1.3. Tujuan Penelitian	4
1.4. Manfaat Penelitian	5
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	6
2.2. Landasan Teori	24
2.2.1. Manajemen	24
2.2.2. Sumber Daya Manusia	24
2.2.3. Kompetensi	27
2.2.4. Lingkungan kerja	34
2.2.5. Kepuasan kerja	40
2.2.6. Kinerja	46
2.3. Pengembangan Hipotesis	51
2.3.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja	51
2.3.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kerpuasan kerja	52
2.3.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja	52
2.3.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja	53
2.3.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja	54
2.3.6. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja	55

2.3.7. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja	57
2.4. Konsep Kerangka Berpikir	58

BAB III METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian	59
3.2. Lokasi Penelitian.....	59
3.3. Jenis Data.....	60
3.4. Populasi dan sampel	60
3.5. Definisi Operasional	61
3.2.1 Kompetensi.....	62
3.2.2 Lingkungan kerja.....	64
3.2.3 Kinerja	65
3.2.4 Kepuasan kerja	66
3.6. Teknik Analisis Data	68
3.7. Uji Validitas dan Reliabilitas	69
3.5.1. Uji Validitas	69
3.5.2. Uji Reliabilitas	70
3.8. Metode Analisis	70
3.7.1. Analisis Deskriptif	70
3.7.2. Analisis PLS	71
3.7.3. <i>Goodness of Fit Model Riset</i>	74
3.7.4. Tingkat Signifikansi	75

BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

4.1. Analisis Data.....	76
4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen	77
4.1.2. Karakteristik Responden	80
4.2. Analisis Deskriptif	84
4.2.1. Analisis Deskripsi Variabel Penelitian.....	85
4.3. Analisis <i>Partial Least Square</i>	91
4.3.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas <i>Partial Least Square</i> (PLS)	91
4.3.2. Pengujian Inner Model atau Skruktural Model	92
4.3.3. <i>Outer Model</i>	93
4.3.4. <i>Cross Loadings</i>	96
4.3.5. Hasil Estimasi <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	98
4.3.6. Pengujian Hipotesis	100
4.3.7. Pengujian R2 (Koefisien Determinasi).....	103
4.4. Pembahasan	104
4.4.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan kerja	104

4.4.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja	106
4.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja.....	107
4.4.4. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja.....	108
4.4.5. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Kinerja	110
4.4.6. Pengaruh tidak langsung Kompetensi terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja	111
4.4.7. Pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja melalui Kepuasan kerja	113
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1. Kesimpulan	115
5.2. Saran.....	116
DAFTAR PUSTAKA	118
LAMPIRAN.....	120

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	Rekapitulasi Penelitian Terdahulu	12
Tabel 2.2	Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu	20
Tabel 3.8	Kriteria penilaian PLS	74
Tabel 4.1	Hasil Uji Validitas Kompetensi dan Lingkungan kerja	77
Tabel 4.2	Hasil Uji Validitas Kepuasan kerja dan Kinerja.....	78
Tabel 4.3	Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel 4.4	Hasil Deskripsi Jenis Kelamin Responden	80
Tabel 4.5	Hasil Deskripsi Umur Responden.....	81
Tabel 4.6	Hasil Deskripsi Tingkat Pendidikan Responden	81
Tabel 4.7	Hasil Deskripsi Berdasarkan Jabatan Responden.....	82
Tabel 4.8	Hasil Deskripsi Berdasarkan Masa Kerja	83
Tabel 4.9	Hasil Deskripsi Berdasarkan Tingkatan Gaji.....	84
Tabel 4.10	Interval skala.....	85
Tabel 4.11	Hasil Penilaian Responden terhadap Kompetensi	86
Tabel 4.12	Hasil Penilaian Responden terhadap Lingkungan kerja	87
Tabel 4.13	Hasil Penilaian Responden terhadap Kepuasan kerja.....	88
Tabel 4.14	Hasil Penilaian Responden terhadap Kinerja.....	90
Tabel 4.15	Hasil Uji Validitas Item-item Variabel	92
Tabel 4.16	Hasil Uji Reliabilitas.....	92
Tabel 4.17	Hasil Uji <i>Outer Loadings</i>	94
Tabel 4.18	Hasil Uji <i>Cross Loadings</i>	96
Tabel 4.19	Hasil Uji <i>Partial Least Square (PLS)</i>	99
Tabel 4.20	Ringkasan Hipotesis	104

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir.....	58
Gambar 4.1 Gambar Analisis Jalur.....	99

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner	120
Lampiran 2	Rekapitulasi Data Penelitian	126
Lampiran 3	Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	138
Lampiran 4	Karakteristik Responden	141
Lampiran 5	Statistik Deskriptif	143
Lampiran 6	Hasil Regresi PLS	145

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

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.

Selain kinerja yang meningkat, kompetensi dan lingkungan kerja juga akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Kepuasan kerja penting untuk meningkatkan semangat kerja karyawan, menurunkan tingkat absensi, meningkatkan produktivitas, meningkatkan loyalitas karyawan dan mempertahankan karyawan, terutama karyawan yang ahli, yang tentunya berperan penting dalam perusahaan. Siagian (2000) kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang, baik yang bersifat positif maupun bersifat negatif, tentang pekerjaannya. Saat karyawan tahu tentang pekerjaannya maka kepuasan kerjanya pun akan muncul pula.

Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai intervening”. Penulis berharap penelitian ini dapat membuat para karyawan, masyarakat dan pengguna penelitian ini akan mengerti tentang, manfaat, dan pentingnya peran dari kompensasi, motivasi, kinerja dan kepuasan kerja karyawan sehingga cepat tercapainya tujuan yang sebagaimana yang di harapkan.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

- 1) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja?
- 4) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
- 5) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 6) Manakah yang lebih besar pengaruhnya antara pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?
- 7) Manakah yang lebih besar pengaruhnya antara pengaruh langsung atau pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini, yaitu:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.
- 5) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.
- 6) Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja atau pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

- 7) Untuk mengetahui lebih besar mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

1.4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

- 1) Bagi organisasi

Melalui penelitian ini diharapkan agar dapat menjadi sumber informasi dalam mengembangkan pengetahuan dan menjadi pedoman dalam pelaksanaan kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan bagi perusahaan untuk mengetahui arti penting masing-masing aspek tersebut.

- 2) Bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang masalah yang akan diteliti, sehingga dapat memperoleh gambaran yang lebih jelas dan kesesuaian antara fakta dan teori yang ada.

- 3) Bagi pihak lain

Penulisan penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat yang baik bagi siapa saja yang membaca dan membutuhkan hasilnya. Sehingga penelitian ini diharapkan dapat berguna bagi semua orang.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Arianto (2013) dengan judul “Pengaruh kedisiplinan, lingkungan dan budaya kerja kinerja tenaga pengajar” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel lingkungan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variable kompetensi dan kepuasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan *et al.*, (2012) dengan judul “Pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi Bali” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan sebagai variabel intervening.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) dengan judul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Suryanto *et al.*, (2017) dengan judul “Persepsi karyawan 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 Pajak di Lingkungan Kantor Wilayah Jawa Timur I Surabaya)” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja

Penelitian yang dilakukan oleh Abdul (2015) dengan judul “Impact of Working Environment on Job Satisfaction” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel lingkungan kerja dan kepuasan kerja,

perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arifin (2015) dengan judul “The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada kompetensi terhadap kepuasan kerja kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri (2014) dengan judul “The Effect of Competence, leadership and Work Environment Toward Motivation and Its Impact on The Performance of Teacher of Elementary School in Surakarta City, Central Java, Indonesia” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada tidak aja pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedang kan lingkungan kerja ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kompetensi, lingkungan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Arie (2016) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

karyawan Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel lingkungan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2013) dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondangan Mojokerto” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya kompetensi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Agoes (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Serta Kinerja Pejabat Eselon III Dan IV Pada Dinas Daerah Kabupaten Pamekasan” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel lingkungan kerja kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016) dengan judul “Pengaruh Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Persamaan dengan

apa yang akan teliti yaitu adanya variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Chaterina (2012) dengan judul “Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan lingkungan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Gardjito *et al.*, (2014) dengan judul “Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel lingkungan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi dan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al.*, (2014) dengan judul “Pengaruh Lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap Kinerja dengan variabel mediator Kepuasan kerja” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya ada pengaruh pada lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel

lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Hanafi (2017) dengan judul “pengaruh Motivasi , dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja, dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI Lifeinsurance” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan, tapi kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya dikutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel kompetensi.

Penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017) dengan judul “Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT. DOK dan perkapalan Surabaya bagian produksi)” meneliti tentang ada tidaknya pengaruh tentang pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, metode yang digunakan kuantitatif, hasilnya kompetensi karyawan pada kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening memiliki pengaruh positif dan signifikan. Persamaan dengan apa yang akan saya teliti yaitu adanya variabel kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja, perbedaannya di kutipan penelitian ini tidak menggunakan variabel lingkungan kerja

Penelitian yang akan dilakukan sama-sama menggunakan variabel Kompetensi, Lingkungan kerja, Kinerja dan juga Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening” Meneliti bagaimana pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja mereka dengan meneliti kepuasan kerja mereka juga, metode penelitian yang akan saya lakukan adalah Metode Kuantitatif agar mendapat data yang akurat sehingga dapat di pertanggung jawabkan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka dapat diringkas seperti yang tercantum dalam Tabel 2.1 berikut.

Tabel 2.1 Rekapitulasi Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Judul, Sampel, Lokasi	Tujuan Penelitian	Metodologi/ Variabel	Kesimpulan
1.	Arianto (2013) Pengaruh Kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga pengajar. (volumer 9, no. 2) 30 pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak	Menguji hubungan antara kedisiplinan dan kinerja, hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja , hubungan antara budaya kerja dan kinerja	Kuantitatif. Kedisiplinan, lingkungan kerja, budaya kerja dan kinerja	Kedisiplinan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja. sementara budaya kerja memiliki pegraruh terhadap kinerja.

2.	<p>Dhermawan <i>et al.</i>, (2012)</p> <p>Pengaruh motivasi, Lingkungan kerja, Kompetensi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Bali. (Vol. 6, No. 2)</p> <p>150 pegawai di Dinas PU Provinsi Bali</p>	<p>Menguji hubungan motivasi terhadap kepuasan dan kinerja, hubungan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja, hubungan kompetensi terhadap kepuasan dan kinerja, hubungan kompensasi terhadap kepuasan dan kinerja</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kepuasan dan kinerja</p>	<p>Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan.kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p>
3.	<p>Indrawati (2013)</p> <p>Pengaruh Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada rumah sakit swasta di kota Denpasar.(Vol. 7, No. 2)</p> <p>50 karyawan Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar</p>	<p>Mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja,kinerja terhadap kepuasan pelanggan dan kepuasan kerja terhadap kepuasan pelanggan</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Kepuasan kerja, kinerja, dan kepuasan pelanggan</p>	<p>Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan</p>
4.	<p>Suryanto <i>et al.</i>, (2017)</p> <p>Persepsi Pegawai Mengenai Pengaruh Kompetensi Pegawai dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi dengan Sistem Pengendalian Intern Pemerintah dan Nilai-Nilai Organisasi Sebagai</p>	<p>Menguji dan memberikan bukti empiris mengenai pengaruh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja terhadap kinerja organisasi dengan sistem pengendalian intern pemerintah (SPIP) dan nilai-</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Kompetensi, kepuasan kerja, kinerja, dan nilai-nilai organisasi</p>	<p>Kinerja organisasi dipengaruhi oleh kompetensi pegawai dan kepuasan kerja, peningkatan kinerja organisasi dapat dicapai lebih baik bila kompetensi pegawai dan kepuasan kerja diperkuat (dimoderasi) dengan nilai-nilai organisasi</p>

	Variabel Moderasi (Studi Pada Direktorat Jenderal Pajak di Lingkungan Kantor Wilayah Jawa Timur I Surabaya). (Vol. 3, No. 2) 245 pegawai	nilai organisasi sebagai variabel moderasi		
5.	Raziq (2015) Impact of Working Environment on Job Satisfaction. Procedia Economics and Finance 23 (2015) 717 – 725	Menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	menunjukkan hubungan positif antara lingkungan kerja dan kepuasan kerja karyawan.
6.	Arifin (2015) The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance.(Vol. 8, No. 1) 117 pengajar di Jayapura, Papua	Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompetensi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru	Kuantitatif. kompetensi, motivasi, budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja	Kompetensi dan budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja guru secara positif dan tidak signifikan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, tetapi tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja guru, Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, sedangkan budaya organisasi hanya memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja
7.	Rahardjo (2014) The effect of	Mengetahui pengaruh kompetensi,	Kuantitatif. Kompetensi,	Kompetensi dan kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap

	<p>Competence, Leadership and Work environment toward Motivation and its impact on the Performance of teacher of elementary school in Surakarta city, Central Java, Indonesia (Vol. 3, No. 6)</p> <p>175 responden</p>	<p>kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampaknya terhadap kinerja</p>	<p>kepemimpinan, lingkungan kerja, motivasi, dan kinerja</p>	<p>motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja, kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja guru tanpa motivasi, kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja tanpa motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi dan berpengaruh terhadap kinerja</p>
8.	<p>Wardhani <i>et al.</i>, (2016)</p> <p>Pengaruh Lingkungan kerja, Komunikasi dan Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Studi kasus di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang). Vol. 2, No. 2</p> <p>156 pegawai</p>	<p>Mengetahui pengaruh lingkungan kerja, komunikasi dan kepemimpinan terhadap kinerja</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Lingkungan kerja, komunikasi, kepemimpinan, dan kinerja</p>	<p>Lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.</p>
9.	<p>Sari (2013)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan</p>	<p>Mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja,</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan</p>	<p>Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan, kompetensi dan lingkungan kerja tidak</p>

	<p>Kerja Dan Kinerja Guru Di Sd Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. (Vol. 9 No.2)</p> <p>182 responden</p>	<p>mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, dan menemukan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja guru</p>	<p>kinerja</p>	<p>memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.</p>
10.	<p>Purnomo (2016)</p> <p>Pengaruh Motivasi dan Kompetensi terhadap Kepuasan kerja dan dampaknya pada Kinerja karyawan Politeknik LP3I Bandung. (Vol. 5 No. 1)</p> <p>83 responden</p>	<p>Mengidentifikasi dan menilai motivasi dan kompetensi yang dimiliki oleh karyawan, jumlah pengaruh kedua variabel tersebut terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja berdampak pada kinerja karyawan</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Motivasi, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.</p>	<p>Ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja</p>

11.	<p>Taurisa dan Ratnawati (2012)</p> <p>Analisi pengaruh Budaya organisasi dan Kepuasan kerja terhadap Komitmen Organisasional dalam meningkatkan Kinerja karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang). (Vol. 19, No. 2)</p> <p>127 responden</p>	Menganalisis pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif. budaya organisasi, kepuasan kerja, komitmen organisasional, dan kinerja karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
12	<p>Gardjito <i>et al.</i>, (2016)</p> <p>Pengaruh Motivasi kerja dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya). (Vol. 13 No. 1)</p> <p>50 responden</p>	Menjelaskan pengaruh motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan, untuk menjelaskan pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan dan untuk menjelaskan motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan	Kuantitatif. Motivasi, lingkungan kerja dan kinerja	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
13	<p>Kusuma <i>et al.</i>, (2018)</p> <p>Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non</p>	Menganalisis dan menjelaskan pengaruh signifikan	Kuantitatif. Lingkungan kerja fisik,	Lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja,

	<p>fisik terhadap Kinerja karyawan dengan variabel mediator Kepuasan kerja. Vol. 55 No. 2</p> <p>49 responden</p>	<p>lingkungan kerja fisik terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>lingkungan kerja non fisik, kepuasan kerja, kinerja karyawan</p>	<p>lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
14	<p>Hanafi dan Yohana (2017)</p> <p>Pengaruh Motivasi, dan Lingkungan kerja, terhadap Kinerja karyawan, dengan Kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT BNI <i>LIFEINSURANCE</i>. Vol. 5No.1</p> <p>220 responden</p>	<p>Menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Kuantitatif.</p> <p>Motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan</p>	<p>Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan dengan. Namun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan karena. Pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan. Begitupun pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, yang berarti bahwa kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap</p>

				kinerja karyawan. Terakhir variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan, jadi dapat diartikan variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
15	Prasyanto (2017) Pengaruh Kompetensi karyawan terhadap Kinerja dengan Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada PT DOK dan Perkapalan Surabaya bagian produksi). Vol. 5 No 2 128 sampel	Menganalisis dan membahas pengaruh kompetensi karyawan terhadap kinerja dengan kepuasan sebagai variabel intervening	Kuantitatif. Kompetensi, kepuasan, dan kinerja	Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kepuasan, kepuasan berpengaruh positif terhadap kinerja, dan kompetensi karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui mediasi kepuasan
16	Jain dan Kaur (2014) Impact of Work environment on Job satisfaction . Volume 4, Issue 1.	Menganalisis dan membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja	Kuantitatif. Lingkungan kerja dan kepuasan kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja, stres, lembur, kelelahan, kebosanan merupakan beberapa faktor untuk meningkatkan ketidakpuasan kerja. Di sisi lain kondisi kerja yang baik, penyegaran & fasilitas rekreasi, fasilitas kesehatan & keselamatan, kesenangan di tempat kerja meningkatkan tingkat kepuasan kerja.

Sumber: Data Sekunder, 2018

Dari hasil tabel diatas, peneliti merangkum untuk variabel kompetensi, lingkungan kerja, kinerja, dan kepuasan kerja yang akan dijelaskan pada tabel

berikutnya adalah jurnal yang akan digunakan dan teori yang akan digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 2.2. Rangkuman Teori Penelitian Terdahulu

Variabel	Tokoh	Teori
Kompetensi	Dhermawan <i>et al.</i> , (2012)	a. <i>Threshold competencies</i> b. <i>Differentiating competencies</i>
	Suryanto <i>et al.</i> , (2017)	a. Karakter pribadi b. Motif c. Nilai-nilai d. Konsep diri e. Keahlian atau pengetahuan
	Arifin (2015)	a. <i>Pedagogical competence</i> b. <i>Personality</i> c. <i>Social</i> d. <i>Professionalism</i>
	Rahardjo (2014)	a. <i>Pedagogical competence</i> b. <i>Personality</i> c. <i>Social</i> d. <i>Professionalism</i>
	Sari (2013)	a. <i>Pedagogical competence</i> b. <i>Personality</i> c. <i>Social</i> d. <i>Professionalism</i>
	Purnomo (2016)	a. <i>Motives</i> b. <i>Traits</i> c. <i>Self-concept</i> d. <i>Knowledge</i> e. <i>skills</i>
	Prasyanto (2017)	a. <i>Motives</i> b. <i>Traits</i> c. <i>Self-concept</i> d. <i>Knowledge</i> e. <i>skills</i>
Lingkungan kerja	Dhermawan <i>et al.</i> , (2012)	a. Uraian jabatan yang jelas b. Autoritas yang memadai c. Target kerja yang menantang d. Pola komunikasi e. Hubungan kerja yang romantis f. Iklim kerja yang dinamis g. Peluang karir h. Fasilitas kerja yang memadai
	Raziq dan Maulabakhsh (2014)	a. <i>Working hours</i> b. <i>Job Safety & Security</i> c. <i>Relationship with Co-workers</i> d. <i>Esteem Needs</i>

		e. <i>Top Management</i>
	Rahardjo (2014)	a. <i>The physical environment</i> b. <i>The psychosocial</i>
	Wardhani <i>et al.</i> , (2012)	a. Pengaturan penerangan tempat kerja b. Pengontrolan terhadap suara-suara Gaduh c. Pengontrolan terhadap udara, d. Pengontrolan terhadap kebersihan tempat kerja e. Pengontrolan keamanan tempat kerja.
	Jain dan Kaur (2014)	a. <i>Physical environment</i> b. <i>Mental environment</i>
	Arianto (2013)	a. Pewarnaan b. Kebersihan c. Penerangan d. Pertukaran udara e. Musik f. Keamanan g. Kebisingan
	Kusuma <i>et al.</i> , (2018)	a. Lingkungan fisik b. Lingkungan non fisik
	Hanafi dan Yohana (2017)	a. Faktor intrinsik b. Faktor ekstrinsik
Kepuasan kerja	Dharmawan <i>et al.</i> , (2012)	a. Upah b. Supervisi c. Kestabilan pekerjaan d. Ketentraman kerja e. Kesempatan untuk maju f. Penilaian kerja yang adil g. Hubungan sosial h. Perlakuan atasan
	Raziq dan Maulabakhsh (2014)	a. <i>Employee loyalty</i> b. <i>Sense of ownership</i> c. <i>Level of commitment</i> d. <i>Efficiency & effectiveness</i> e. <i>productivity</i>
	Indrawati (2013)	a. Sikap atasan b. Hubungan dengan rekan kerja c. Sistem kompensasi d. Jaminan karir e. Lingkungan kerja
	Suryanto <i>et al.</i> , (2012)	a. Kepuasan ekstrinsik b. Kepuasan intrinsik
	Arifin (2015)	a. <i>The work itself</i> b. <i>Wage/salary</i> c. <i>Promotion</i>

		<ul style="list-style-type: none"> d. <i>Supervison</i> e. <i>Work group</i> f. <i>Connection/work environment</i>
	Sari (2013)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan dengan gaji b. Kepuasan dengan promosi c. Kepuasan dengan rekan kerja d. Kepuasan dengan atasan e. Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri
	Taurisa dan Ratnawati (2012)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan b. Atasan c. Gaji d. Kesempatan promosi e. Rekan kerja
	Kusuma <i>et al.</i> , (2018)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Kesempatan promosi d. Pengawas e. Rekan kerja
	Hanafi (2017)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepuasan ekstrinsik b. Kepuasan intrinsik
	Prasyanto (2017)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pekerjaan itu sendiri b. Gaji c. Kesempatan promosi d. Supervisi e. Rekan kerja
Kinerja	Indrawati (2013)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan teknis b. Kemampuan interpersonal
	Rahardjo (2014)	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Planning activities of learning</i> b. <i>Carry out a process of learning</i> c. <i>Evaluate the result of learning</i> d. <i>Repairs dan enrichment of learning</i>
	Wardhani <i>et al.</i> , (2016)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kepemimpinan b. Perekrutan c. Imbal balik d. Pelatihan e. Kebijakan
	Arifin (2015)	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Quantity</i> b. <i>Quality</i> c. <i>Effectiveness</i> d. <i>Efficiency</i>
	Sari (2013)	<ul style="list-style-type: none"> a. Motivasi b. Kemampuan c. Ketetapan penugasan
	Arianto (2013)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan merencanakan belajar mengajar b. Kemampuan melaksanakan kegiatan belajar mengajar c. Kemampuan mengevaluasi

	Taurisa dan Ratnawati (2012)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut b. Tingkat usaha yang dilakukan c. Dukungan organisasi
	Punomo (2016)	<ul style="list-style-type: none"> a. <i>Quantity of work</i> b. <i>Quality of work</i> c. <i>Job knowledge</i> d. <i>Cooperation</i> e. <i>Dependability</i> f. <i>Initiative</i> g. <i>Personal qualities</i>
	Kusuma <i>et al.</i> , (2016)	<ul style="list-style-type: none"> a. Pengukuran kuantitas b. Pengukuran kualitas c. Pengukuran ketepatan waktu
	Hanafi dan Yohana (2017)	<ul style="list-style-type: none"> a. Faktor individu b. Faktor situasi
	Prasyanto (2017)	<ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas c. Ketepatan waktu d. Efektivitas e. Kemandirian f. Komitmen kerja

Sumber: Data Sekunder, 2018

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kompetensi, lingkungan kerja, kinerja dan kepuasan kerja. Variabel tersebut dipilih karena kinerja penting untuk diperhatikan, karena dari setiap pegawai dapat dilihat kinerjanya yang berdampak bagi perusahaan. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu, diketahui bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja, yang berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan memperhatikan kompetensi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Oleh karena itu, dalam penelitian ini, variabel yang digunakan yaitu kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian-penelitian terdahulu. Penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya masih sebatas menguji pengaruh

langsung kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja, namun belum menganalisis pengaruh tidak langsungnya. Oleh karena itu, pada penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, sehingga dapat diketahui apakah kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh secara tidak langsung dari kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat menunjukkan secara empiris pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, dimana manajemen PT. Putra Utama Motor, Solo dan Sukoharjo (persero) dapat menerapkan hasilnya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

2.2. Landasan Teori

2.2.1. Manajemen

Menurut Hasibuan (2011) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen terdiri dari 6 unsur (6M) yaitu: *man, money, method, materials, machines, market*.

Menurut Robbins dan Coulter (2010) manajemen adalah aktivitas kerja yang melibatkan kondisi dan pengawasan terhadap pekerjaan orang lain, sehingga pekerjaan tersebut dapat diselesaikan secara efisien dan efektif.

Berdasarkan definisi di atas, manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien

2.2.2. 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 putusya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya

2.2.3. 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 Armstrong (2004) adalah sikap yang diperlukan oleh seseorang untuk melaksanakan pekerjaannya secara memuaskan.

Dessler (2006) mendefinisikan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, keterampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi.

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.

Jenis Kompetensi

Kunandar (2007) kompetensi dapat dibagi 5 (lima) bagian, yaitu:

1. Kompetensi Intelektual, yaitu berbagai perangkat pengetahuan yang ada pada diri individu yang diperlukan untuk menunjang kinerja.
2. Kompetensi Fisik, yakni perangkat kemampuan fisik yang diperlukan untuk pelaksanaan tugas.

3. Kompetensi Pribadi, yakni perangkat perilaku yang berkaitan dengan kemampuan individu dalam mewujudkan diri, transformasi diri, identitas diri dan pemahaman diri.
4. Kompetensi Sosial, yakni perangkat perilaku tertentu yang merupakan dasar dari pemahaman diri sebagai bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan social.
5. Kompetensi Spiritual, yakni pemahaman, penghayatan serta pengamalan kaidah-kaidah keagamaan.

Manfaat Penggunaan Kompetensi

Menurut Ruky dalam Sutrisno (2012) mengemukakan bahwa penggunaan konsep kompetensi sumber daya manusia didalam suatu perusahaan digunakan atas berbagai alasan, yaitu:

1. *Memperjelas standar kerja dan harapan yang ingin dicapai.* Dalam model ini, model kompetensi akan mampu menjawab dua pertanyaan mendasar, keterampilan, pengetahuan, dan karakteristik apa saja yang dibutuhkan dalam pekerjaan, dan perilaku apa saja yang berpengaruh langsung dengan prestasi kerja. Kedua hal tersebut akan banyak membantu dalam mengurangi pengambilan keputusan secara subjektif dalam bidang SDM.
2. *Alat seleksi karyawan.* Penggunaan kompetensi standar sebagai alat seleksi dapat membantu organisasi untuk memilih calon karyawan yang terbaik. Dengan kejelasan terhadap perilaku efektif yang di harapkan dari karyawan, perusahaan dapat mengarahkan pada sasaran selektif serta mengurangi biaya rekrutmen yang tidak perlu. Caranya dengan mengembangkan suatu perilaku

yang di butuhkan untuk setiap fungsi jabatan serta memfokuskan wawancara seleksi pada perilaku yang dicari.

3. *Memaksimalkan produktivitas.* Tuntutan untuk menjadikan suatu organisasi “ramping” mengharuskan perusahaan untuk mencari karyawan yang dapat dikembangkan secara terarah untuk menutupi kesenjangan dalam keterampilannya sehingga mampu untuk dimobilisasikan secara vertical maupun horizontal.
4. *Dasar untuk pengembangan system remunerasi.* Model kompetensi dapat digunakan untuk mengembangkan system remunerasi (imbalan) yang akan dianggap lebih adil. Kebijakan remunerasi akan lebih terarah dan transparan dengan mengaitkan sebanyak mungkin keputusan dengan suatu set perilaku yang diharapkan yang ditampilkan seorang karyawan.
5. *Memudahkan adaptasi terhadap perubahan.* Dalam era perubahan yang sangat cepat, sifat dari suatu pekerjaan sangat cepat berubah dan kebutuhan akan kemampuan baru terus meningkat. Model kompetensi memberikan sarana untuk menetapkan keterampilan apa saja yang dibutuhkan untuk memenuhi kebutuhan yang selalu berubah.
6. *Menyelaraskan perilaku kerja dengan nilai-nilai organisasi.* Model kompetensi merupakan cara yang paling mudah untuk mengkomunikasikan nilai-nilai dan hal-hal apa saja yang harus menjadi focus dalam untuk kerja karyawan.

Faktor yang Memengaruhi Kompetensi:

Michael Zwell dalam Wibowo (2007) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan nilai-nilai Keyakinan orang tentang dirinya maupun terhadap orang lain akan sangat mempengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.
2. Keterampilan
Keterampilan memainkan peran di kebanyakan kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik. Pengembangan keterampilan yang secara spesifik berkaitan dengan kompetensi dapat berdampak baik pada budaya organisasi dan kompetensi individual.
3. Pengalaman
Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasikan orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan.
4. Karakteristik Kepribadian
Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.
5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi bawahan. Apabila manajer dapat mendorong motivasi pribadi seorang pekerja, kemudian menyelaraskan dengan kebutuhan bisnis, mereka akan semakin menemukan peningkatan penguasaan dalam sejumlah kompetensi yang mempengaruhi kinerja.

6. Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi bergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Faktor pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan

Karakteristik Kompetensi

Menurut Spencer and Spencer (1993) kompetensi terdiri dari 5 (Lima)

Karakteristik yaitu:

1. *Motives*

Sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau dikehendaki seseorang yang menyebabkan tindakan. Motif menggerakkan, mengarahkan, dan menyeleksi perilaku terhadap kegiatan atau tujuan tertentu.

2. *Traits*

Watak yang membuat orang untuk berperilaku atau merespon sesuatu dengan cara tertentu.

3. *Self-concept*

Sikap, nilai, dan citra diri seseorang. Konsep diri merupakan gambaran yang dimiliki seseorang mengenai dirinya sendiri dan hal yang mencerminkan identitas dirinya.

4. *Knowledge*

Informasi atau pengetahuan yang di miliki seseorang di dalam bidang spesifik tertentu.

5. *Skills*

Kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Sehingga pada akhirnya Spencer mengemukakan bahwa apabila diaplikasikan pada kehidupan sehari-hari di organisasi, karyawan yang kompeten adalah individu yang memiliki pengetahuan, keterampilan, dan sikap sesuai dengan syarat pekerjaan sehingga dapat berpartisipasi aktif di tempat kerja.

Menurut Wyatt dalam Fuad dan Gofur (2009) Kompetensi menurut merupakan kombinasi dari :

1. Keterampilan (*skill*),
2. Pengetahuan (*knowledge*)
3. Sikap (*attitude*)

yang dapat diamati dan diterapkan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Maddy (2002) yang mengadaptasi *North Carolina Cooperative Extension* menyebutkan 11 kompetensi inti dasar yang perlu dimiliki penyuluh yakni:

1. Aksi sosial
2. Apresiasi keanekaragaman budaya
3. Penyusunan program penyuluhan
4. Pemanfaatan sumber daya lokal
5. Pengelolaan informasi relasi inter personal
6. Pengetahuan tentang penyuluhan
7. Kepemimpinan
8. Manajemen organisasi
9. Profesionalisme
10. Bidang keahlian.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan/tugas yang dilandasi atas ketrampilan dan pengetahuan serta didukung sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut

2.2.4. 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.

Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni : (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Menurut Sadarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor Lingkungan Kerja

Dalam penerapan lingkungan kerja yang terdapat di perusahaan, terdapat berbagai aspek pengukuran dalam menilai kondisi lingkungan kerja dalam perusahaan. Menurut Nuraini (2013) untuk dapat menciptakan lingkungan kerja yang efektif dalam perusahaan ada beberapa faktor yang perlu diperhatikan yaitu :

a. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/karyawati, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

Faktor Lingkungan Fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

1. Prosedur Pekerjaan
2. Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi Lingkungan Kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

4. Tingkat *Visual Privacy* dan *Acoustical Privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan pribadi “ terhadap hal hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

1. Beban kerja (*load work*)

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

2. Sistem Pengawasan

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

3. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

Dimensi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009: 34) yang dapat mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

Faktor- faktor yang terkait dengan lingkungan kerja fisik yaitu:

1. Penerangan di Tempat Kerja
2. Temperatur di Tempat Kerja.
3. Kelembaban di Tempat Kerja.
4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja.
5. Kebisingan di Tempat Kerja.
6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja.
8. Tata warna di Tempat Kerja.
9. Dekorasi di Tempat Kerja.
10. Keamanan di Tempat Kerja.

Elemen Lingkungan Kerja menurut Jain dan Kaur (2014)

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga komponen luas:

Lingkungan fisik:

- a. Ventilasi & suhu
- b. Kebisingan
- c. Infrastruktur & interior
- d. Fasilitas

Lingkungan non-fisik:

- a. Kelelahan
- b. Kebosanan
- c. Monoton
- d. Sikap & perilaku atasan dan rekan

2.2.5. 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.

Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2006: 149), kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, di antaranya:

- a. Kerja yang menantang secara mental

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, kebebasan dan *feedback* tentang seberapa baik pekerjaannya. Hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.

b. Penghargaan yang sesuai

Karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.

c. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.

d. Kolega yang suportif

Individu mendapatkan sesuatu yang lebih daripada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi sosial. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama. Oleh karena itu, perlu diterapkan rasa saling menghargai, loyal dan toleran antara satu dengan yang lain, sikap terbuka, dan keakraban antar karyawan

Cara Peningkatan Kepuasan Kerja

Pedoman khusus untuk mengimplementasikan faktor motivasi yang mungkin membantu memecahkan masalah dan meningkatkan kepuasan kerja pada diri karyawan (Rashid & Rashid, 2011) :

1. Sifat dari pekerjaan orang yaitu memahami tiap-tiap pekerjaan dari masing-masing karyawan, dan merancang serta membuat pekerjaan menjadi lebih baik dan menantang.
2. Rasa prestasi dilakukan dengan meningkatkan prestasi melalui tugas organisasi dan kegiatan yang diambil dari pertimbangan karyawan, dengan menetapkan tujuan yang lebih tinggi.
3. Tanggung jawab seperti memberikan tanggung jawab positif kepada karyawan agar membuat mereka merasa diakui dan membawa kepuasan intern yang mengarah ke peningkatan efisiensi organisasi.
4. Pengembangan pribadi dan pertumbuhan dengan cara memberikan kesempatan untuk kemajuan karyawan dalam akademisi termasuk memberikan kesempatan untuk promosi dan pembangunan dalam organisasi atau bidang pekerjaan.
5. Pengakuan untuk pekerjaan yang baik yaitu dengan lebih dari sekedar membuat gaji yang baik yang merupakan kesempatan untuk memotivasi karyawan, agar menghasilkan kinerja dan kepuasan kerja yang tinggi.

Umpan balik dengan memberikan peningkatan, berupa pengembangan karir yang berkontribusi langsung terhadap kepuasan kerja dan berbagai macam penghargaan atas pekerjaan, serta kenaikan gaji.

Luthans (2006) mengungkapkan terdapat lima dimensi pekerjaan untuk merepretasikan karakteristik pekerjaan yang paling penting di mana karyawan memiliki respon afektif, yaitu:

1. Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri.

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menarik dan menantang memiliki kepuasan tersendiri bagi para karyawannya sehingga dalam dimensi ini, kepuasan kerja dapat timbul karena pekerjaan itu sendiri.

2. Kepuasan pada gaji.

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi bagi perusahaan bagaimana kontribusi mereka terhadap perusahaan.

3. Kepuasan pada kesempatan promosi.

Kesempatan untuk maju dalam organisasi. Kesempatan promosi memiliki perbedaan pengaruh dalam kepuasan kerja. Hal ini dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang

dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja dibandingkan dengan individu yang dipromosikan atas dasar kinerja.

4. Kepuasan pada pengawasan.

Kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Kepuasan pada rekan kerja.

Tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Pada dimensi ini, rekan kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja. Apabila seorang individu merasa memiliki rekan kerja yang baik, dapat membantu ketika mengalami kesulitan, dan memberikan dampak positif bagi kinerjanya, maka kepuasan kerjanya tinggi.

Kepuasan kerja kedalam 9 dimensi dan indikator tentang kepuasan kerja, diantaranya menurut Spector dalam (Yuwono, 2005) :

1. Upah : jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi : peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi
3. Supervisi : keadilan dan kompetensi penugasan manajerial oleh atasan
4. *Benefit* : asuransi, liburan dan bentuk fasilitas yang lain
5. *Contingent rewards* : rasa hormat, diakui dan diberikan apresiasi
6. *Operating procedures* : kebijakan, prosedur dan aturan
7. *Coworkers* : rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten

8. *Nature of work* : tugas itu sendiri dapat dinikmati atau tidak
9. *Communication* : berbagai informasi didalam organisasi (verbal maupun nonverbal)

Menurut Robbins dan Judge (2008), ada lima dimensi yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri

Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan kesenangan tersendiri. Seperti tugas yang menarik, kesempatan belajar, dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab. Setiap pekerjaan memerlukan keterampilan dan keahlian tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing yang akan berpengaruh pada kesenangan atau kepuasan kerja.

- b. Gaji atau upah

Keadilan penerimaan gaji yang sesuai dengan beban pekerjaan dan harapan karyawan. Faktor gaji atau upah secara umum diakui sebagai faktor yang paling signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Atasan atau supervisor

Berhubungan dengan bagaimana cara pimpinan memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan pekerjaan dan berdampak pada menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi karyawan yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan.

- d. Rekan kerja

Berhubungan dengan kebutuhan dasar manusia sebagai makhluk sosial yang melakukan hubungan sosial atau bersosialisasi dengan sesama anggota organisasi. Rekan kerja memberikan suasana kerja yang nyaman, dukungan moral, dan bantuan dalam pekerjaan yang dapat membuat pekerjaan jadi lebih menyenangkan sehingga akan berdampak pada tingkat kepuasan kerja karyawan.

e. Promosi

Promosi dapat diartikan sebagai kesempatan pengembangan diri karyawan, memperluas pengalaman kerja dan adanya kesempatan untuk naik jabatan atau promosi lainnya. Dengan adanya promosi karyawan akan mendapatkan peningkatan karir yang lebih baik juga kesempatan untuk lebih maju dan berkembang sehingga dapat mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

2.2.6. 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.

Berdasarkan definisi diatas, kinerja karyawan 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

Tujuan Pengukuran Kinerja

Menurut Mahmudi (2010) pengukuran kinerja merupakan bagian terpenting dari proses pengendalian manajemen baik organisasi publik maupun swasta. Tujuan dilakukan pengukuran kinerja adalah:

- a) Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi;
- b) Menyediakan sarana pembelajaran pegawai;
- c) Memperbaiki kinerja periode berikutnya;
- d) Memberikan pertimbangan yang sistematis dalam pengambilan keputusan pemberian penghargaan dan hukuman;
- e) Memotivasi karyawan.

Faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) ada 3 faktor yang memengaruhi kinerja karyawan, yaitu:

1. Kemampuan Individu

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seorang karyawan berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan dari karyawan bagi perusahaan adalah etika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Karyawan yang memiliki kemampuan yang tinggi namun tidak memiliki upaya yang tinggi juga maka kinerja tidak akan menjadi baik.

3. Dukungan Organisasional

Dalam dukungan organisasional perusahaan menyediakan fasilitas karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Pengukuran Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Salah satu yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah dengan melihat dimensi – dimensi kinerja karyawan. Dimensi – dimensi kinerja karyawan adalah:

1. Kualitas (*Quality*)

Merupakan hasil kerja keras dari para karyawan yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh karyawan tersebut tinggi maka kinerja dari karyawan tersebut dianggap baik oleh pihak

perusahaan atau sesuai dengan tujuannya. Hal ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2. Kuantitas (*Quantity*)

Merupakan hasil kerja keras dari karyawan yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Dengan hasil yang telah ditetapkan oleh perusahaan tersebut maka kinerja dari para karyawan sudah baik.

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Karyawan dapat bekerja sesuai dengan standar waktu kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Dengan bekerja yang sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan maka kinerja dari karyawan tersebut sudah baik.

Dengan *timeliness* yang merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan bahwa suatu pekerjaan dapat terselesaikan lebih cepat dari waktu yang telah ditentukan maka kinerja karyawan tersebut sudah baik.

4. Kehadiran

Merupakan hal yang harus dipertahankan karyawan. Kehadiran karyawan dapat menjadi tolak ukur apakah karyawan menyukai pekerjaan mereka. Karyawan yang jumlah kehadirannya lebih banyak biasanya kinerja yang dilakukan lebih baik daripada karyawan yang jumlah kehadirannya sedikit.

5. Kemampuan Bekerja Sama

Dengan adanya karyawan yang mempunyai rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya maka karyawan berusaha untuk mencapai hasil terbaik dalam pekerjaan tersebut. Oleh karena itu dengan rasa harga diri yang tinggi terhadap pekerjaannya diharapkan para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Ukuran-ukuran dari kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Bernandin & Russell (1993) yang dikutip oleh Faustino Cardoso Gomes dalam bukunya *Human Resource Managemen* adalah sebagai berikut:

1. *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan.
2. *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
4. *Job Knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
Creativeness, keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
5. *Cooperation*, kesediaan untuk bekerjasama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi
6. *Dependability*, kesadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.
7. *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan memperbesar tanggung jawabnya.
8. *Personal Qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramahan dan integritas pribadi.

Indikator kinerja menurut Tsui *et al.* (1997) :

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Efesiensi
4. Kemampuan
5. Ketepatan
6. Pengetahuan
7. Kreativitas

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. 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 terhadap Kepuasan kerja

2.3.2. 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 terhadap Kepuasan kerja

2.3.3. 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 kinerjanya. 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 terhadap Kinerja

2.3.4.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 instansi 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 terhadap Kinerja

2.3.5. 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 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 terhadap kinerja

2.3.6. 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: Lebih besar mana pengaruh kompetensi terhadap kinerja atau pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.3.7. 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.

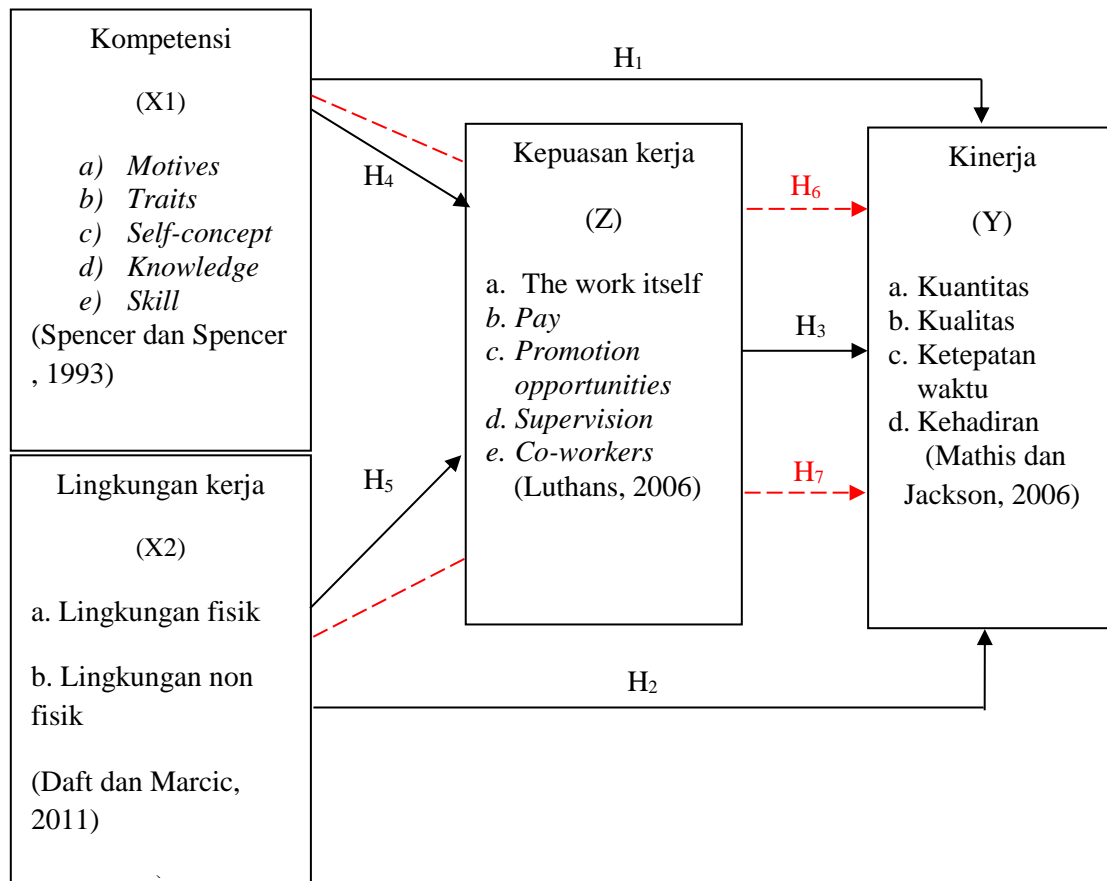
Sumber ekstrinsik kepuasan yang situasional dan tergantung pada lingkungan, seperti gaji, promosi, atau keamanan kerja. Ini merupakan imbalan materi keuangan atau keuntungan dari pekerjaan. Kedua aspek pekerjaan ekstrinsik dan intrinsik harus bisa mewakili dalam ukuran gabungan dari kepuasan kerja secara 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: Lebih besar mana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

2.4. 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 2.1 Kerangka Berpikir.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

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 yang 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 di mana pengumpulan data hanya dilakukan sekali saja, mungkin dalam jangka waktu harian atau mingguan atau bulanan, untuk menjawab pertanyaan penelitian (Sekaran dan Bougie, 2013).

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi dalam penyusunan penelitian, peneliti melakukan penelitian di PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (persero) yang beralamatkan Jl Raya Solo-Wonogiri km 10 Nguter, Sukoharjo . Alasan penulis dalam melakukan penelitian ini karena PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (persero) menjadi perusahaan dealer yang cukup kompetitif saat ini dan mempunyai pengelolaan manajemen SDM yang baik.

Perusahaan ini bergerak dibidang dealer motor khususnya merk Yamaha, dan mempunyai banyak cabang, tetapi peneliti hanya meneliti diperusahaan pusat yang berlokasi di Sukoharjo, karena mempunyai karyawan yang cukup untuk di teliti.

3.3 Jenis Data

Dalam melakukan penelitian ini menggunakan data primer. Data primer dalam penelitian ini adalah kuesioner di PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo. Pengambilan data primer dilakukan dengan cara pengambilan data langsung kepada karyawan di PT. Putra Utama Motor, 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.

3.4 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. Putra Utama Motor, Sukoharjo (persero) 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, Sukoharjo (Persero) berjumlah 100 responden, peneliti menggunakan penelitian sensus yaitu mengambil sampel penelitian secara keseluruhan yang berjumlah 100 responden.

Tabel 3.1 Jumlah Populasi Sampel

No	Jabatan	Jumlah
1	Mekanik	23
2	Administrasi	30
3	Manajer	11
4	Pemasaran	22
5	Keuangan	1
6	Lainnya	13

Sumber: Data Sekunder, 2018

3.5 Definisi Operasional

Sebelum mengadakan penilaian dalam penelitian, peneliti harus menentukan operasional variabel. Hal ini dimaksudkan agar dapat mempermudah dalam melakukan penelitian. Variabel penelitian ini terdiri atas beberapa variabel diantaranya adalah “Kompetensi” sebagai variabel X1, “lingkungan kerja” sebagai variabel X2, “Kinerja” sebagai variabel Y dan “Kepuasan Kerja” sebagai variabel Z.

Penggunaan operasional variabel di penelitian ini dibagi atas tiga bagian yaitu:

1. Variabel Independen (Bebas)
 - a. Kompetensi
 - b. Lingkungan kerja

Menurut Sugiyono (2013) variabel independen sering disebut sebagai variabel *stimulus, predictor, antecedent*. Dalam bahasa Indonesia sering disebut juga sebagai variabel bebas. Variabel bebas adalah merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).

2. Variabel Dependen (Terikat)

Kinerja karyawan

Menurut Sugiyono (2013) variabel dependen sering disebut sebagai variabel *output*, kriteria, konsekuen. Dalam bahasa Indonesia sering disebut sebagai variabel terikat. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas.

3. Variabel *Intervening*

Kepuasan kerja

Menurut Tuckman dalam Sugiyono (2013) variabel *intervening* adalah variabel yang secara teoritis memengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur. Variabel ini merupakan variabel penyela/ antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung memengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

3.5.1 Kompetensi (X1)

Kompetensi sebagai karakteristik yang mendasari seseorang dan berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya, Spencer dan Spencer (1993).

Dimensi dan indikator dari kompetensi:

1. *Motives*, sesuatu dimana seseorang secara konsisten berfikir sehingga ia melakukan tindakan.

Indikatornya adalah :

- a. Konsisten dengan pemikiran yang dimiliki
 - b. Bersedia menerima *feedback* dari rekan kerja
2. *Traits*, watak yang membuat orang untuk berperilaku atau bagaimana seseorang merespon sesuatu dengan cara tertentu.

Indikatornya adalah :

- a. Menghargai pendapat rekan kerja
 - b. Percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan
3. *Self-Concept*, sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang.

Indikatornya adalah :

- a. Motivasi diri
 - b. Membantu rekan kerja
4. *Knowledge*, informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang tertentu. Pengetahuan merupakan kompetensi yang kompleks.

Indikatornya adalah :

- a. Tingkat pengetahuan
 - b. Kemampuan mengumpulkan informasi
5. *Skills*, kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

Indikatornya adalah :

- a. Keterampilan
- b. Kemampuan berkomunikasi

3.5.2 Lingkungan kerja (X2)

Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitar dimana seseorang berkerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok, Daft dan Marcic (2011).

Dimensi dan indikator dari lingkungan kerja:

1. Lingkungan kerja fisik, adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar lingkungan tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Indikatornya adalah :

- a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Warna ruangan
 - d. Spasial ruang kerja
 - e. Keamanan kerja
2. Lingkungan kerja non fisik, adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan..

Indikatornya adalah :

- a. Hubungan kerja
- b. Suasana kerja

3.5.3 Kinerja (Y)

Kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mathis dan Jackson (2006).

Dimensi dan indikator dari kinerja:

1. Kuantitas, standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya dengan kemampuan sebenarnya.

Indikatornya adalah :

- a. Jumlah yang di hasilkan
 - b. Jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan
 - c. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target *output* yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja.
2. Kualitas, standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.

Indikatornya adalah :

- a. Persepsi karyawan terhadap kualitas kerja
 - b. Kesempurnaan tugas
 - c. Keterampilan karyawan
 - d. Kemampuan karyawan
3. Ketepatan waktu, penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Indikatornya adalah :

- a. Aktivitas kerja selesai tepat waktu
 - b. Memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain
4. Kehadiran, dengan kehadiran menunjukkan semangat kerja yang dimiliki oleh karyawan.

Indikatornya adalah :

- a. Datang tepat waktu
- b. Tanggungjawab kerja

3.5.4 Kepuasan kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang, Luthans (2006).

Dimensi dan indikator dari kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan memberikan tugas yang menarik kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab. Pekerjaan yang menarik dan menantang memiliki kepuasan tersendiri bagi para karyawannya sehingga dalam dimensi ini, kepuasan kerja dapat timbul karena pekerjaan itu sendiri.

Indikatornya adalah :

- a. Pekerjaan yang menarik
- b. Kesempatan belajar

2. Gaji, sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. Karyawan melihat gaji sebagai refleksi bagi perusahaan bagaimana kontribusi mereka terhadap perusahaan.

Indikatornya adalah :

- a. Jumlah upah
 - b. Tunjangan
3. Kesempatan promosi, kesempatan untuk maju dalam organisasi. Dikarenakan promosi memiliki sejumlah bentuk yang berbeda dan memiliki berbagai penghargaan. Misalnya, individu yang dipromosikan atas dasar senioritas sering mengalami kepuasan kerja dibandingkan dengan individu yang dipromosikan atas dasar kinerja.

Indikatornya adalah :

- a. Sistem promosi
 - b. Peluang
4. Penyelia, kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

Indikatornya adalah :

- a. Perhatian
 - b. Membantu
5. Rekan kerja, tingkat di mana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. Pada dimensi ini, rekan kerja berpengaruh kepada kepuasan kerja. Apabila seorang individu merasa memiliki

rekan kerja yang baik, dapat membantu ketika mengalami kesulitan, dan memberikan dampak positif bagi kinerjanya, maka kepuasan kerjanya tinggi.

Indikatornya adalah :

- a. Bersahabat
- b. Mendorong

Menurut Riduwan dan Kuncoro (2012) skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian. Instrumen pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala *likert* dengan nilai (skor) sebagai berikut:

Tabel 3.3 Skala *Likert*

Keterangan	Penilaian
Sangat Sangat Tidak Setuju (SSTS)	1
Sangat Tidak Setuju (STS)	2
Tidak Setuju (TS)	3
Setuju (S)	4
Sangat Setuju (SS)	5
Sangat Sangat Setuju (SSS)	6

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2012)

3.6 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.

3.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

3.8.1 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. Rumus *product moment* menurut Arikunto (2010), adalah sebagai berikut.

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dimana:

r_{xy} : koefisien korelasi antara jumlah skor butir (x) dengan jumlah

skor total (y)

X : skor item

Y : skor total

N : jumlah subyek

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 $< 0,05$.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuisisioner 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). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha moment* menurut Arikunto (2010) sebagai berikut :

$$r_{II} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{(\sum \sigma_b^2)}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{II} = reliabilitas instrumen

k = banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum \sigma_b^2$ = jumlah varians butir

σ_t^2 = varians total

3.8 Metode Analisis

3.8.1 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendiskripsikan 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. Untuk mengelompokkan data pada masing-masing kategori tersebut, perlu dibuat *range* (interval) dengan rumus berikut ini.

$$Int = \frac{\sum S_{max} - \sum S_{min}}{\sum_{i=1}^n K_i}$$

Dimana:

Int = Interval

$\sum S_{Max}$ = Skor Total Maksimum

$\sum S_{Min}$ = Skor Toral Minimum

$\sum_{i=1}^n K_i$ = Jumlah Kategori

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2012)

3.8.2 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 realibilitas model yang diukur dengan kriteria: *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*.

1) *Convergent Validity*

Convergent Validity diukur dari korelasi antara skor indikator dengan konstraknya. 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 konstraknya. Indikator dinyatakan valid jika hubungan indikator dengan konstraknya 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*. Model persamaannya dapat dituliskan seperti dibawah ini.

$$\eta = \beta_0 + \beta\eta + r\xi + \zeta$$

Di mana:

η = vector endogen (dependen) variabel laten

ξ = vector exogen (independen) variabel laten

ζ = vector residual

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2012)

Oleh karena PLS didesain untuk model *recursive*, maka hubungan antar variabel laten dapat dispesifikasikan sebagai berikut:

$$\eta_j = \sum_i \beta_{ji} \eta_i + \sum_i \gamma_{jb} \xi_b + \zeta_j$$

Sumber: Riduwan dan Kuncoro (2012)

Di mana:

β_{ji} dan γ_{jb} adalah koefisien jalur yang menghubungkan predictor endogen dan variabel laten exogen ξ_b dan η_i sepanjang range indeks I dan b. Sedangkan ζ_j adalah *inner residual variabel*.

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 Ghozali (2008) seperti tabel berikut ini:

Tabel 3.8 Kriteria Penilaian Pls

NO	KRITERIA	PENJELASAN
1	<p>Evaluasi Model Pengukuran</p> <p>a. <i>Convergent Validity</i> b. <i>Discriminant Validity</i> c. <i>Composite Reliability</i></p>	<p>a. Nilai <i>loading factor</i> harus diatas 0,50 b. Setiap indikator memiliki <i>loading</i> lebih tinggi terhadap konstruknya dibandingkan dengan terhadap konstruk yang lainnya. c. <i>Composite reliability</i> nilai harus diatas 0,60</p>
2	<p>Evaluasi Model Struktural</p> <p>a. R² untuk variabel latent endogen b. Estimasi koefisien jalur</p>	<p>a. Hasil R² 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>.</p>

Sumber: Data Sekunder, 2018

3.8.3 *Goodness of Fit Model Riset*

Tujuan dari pengujian *goodness of fit* model adalah untuk membandingkan distribusi yang diobservasi dengan distribusi yang diharapkan (Lind *et al.*, 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 (R^2). Perhitungan tersebut secara statistik apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana H_0 ditolak) dan sebaliknya disebut tidak signifikan jika nilai statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2006).

3.8.4 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.

BAB IV

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Bab ini merupakan analisis hasil penelitian mengenai “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”. Analisis data dan pembahasan dalam penelitian ini terdiri dari 2 (dua) sub bab, yaitu sub bab analisis data (4.1) dan sub bab pembahasan (4.2). Sub bab analisis data terdiri dari karakteristik responden, analisis deskripsi variabel penelitian, dan analisis regresi *Partial Least Square (PLS)*. Sub bab ke 2 (dua) dilanjutkan dengan pembahasan.

Pada bab sebelumnya telah dijelaskan bahwa pengumpulan data penelitian dilakukan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT. Putra Utama Motor Solo dan Sukoharjo (Persero). Dalam penelitian ini disebarakan 100 kuesioner pada 100 responden. Kuesioner yang dikembalikan sebanyak 100 eksemplar, sehingga respon *rate*-nya sebanyak 100,0%. Kuesioner yang terjawab lengkap dan layak dianalisis dalam penelitian ini sebanyak 100 kuesioner. Rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini dapat dilihat pada lampiran rekapitulasi data. Setelah data terkumpul, kemudian data diedit (*editing*), diberi kode (*coding*), dan ditabulasikan (*tabulating*). Untuk selanjutnya dianalisis dengan bantuan program statistik komputer *SPSS for Windows*.

4.1. Analisis Data

4.1.1. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Berikut ini hasil pengujian validitas instrumen penelitian yang di dalam Tabel 4.1. sebagai berikut:

Tabel 4.1
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Kompetensi (X₁) dan Lingkungan Kerja (X₂)

Indikator	rx _y	r-tabel	Keterangan
X1.1	0,55	0,19	Valid
X1.2	0,64	0,19	Valid
X1.3	0,67	0,19	Valid
X1.4	0,70	0,19	Valid
X1.5	0,69	0,19	Valid
X1.6	0,75	0,19	Valid
X1.7	0,69	0,19	Valid
X1.8	0,59	0,19	Valid
X1.9	0,72	0,19	Valid
X1.10	0,58	0,19	Valid
X2.1	0,59	0,19	Valid
X2.2	0,54	0,19	Valid
X2.3	0,52	0,19	Valid
X2.4	0,63	0,19	Valid
X2.5	0,57	0,19	Valid
X2.6	0,50	0,19	Valid
X2.7	0,53	0,19	Valid
X2.8	0,61	0,19	Valid

X2.9	0,53	0,19	Valid
X2.10	0,59	0,19	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 138)

Dari Tabel 4.1 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pernyataan pada variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja adalah valid. Sedangkan uji validitas variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan dapat dilihat pada Tabel 4.2. berikut ini.

Tabel 4.2
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel
Kepuasan Kerja (Z) dan Kinerja Karyawan (Y)

Indikator	Rxy	r-tabel	Keterangan
Z1.1	0,62	0,19	Valid
Z1.2	0,66	0,19	Valid
Z1.3	0,55	0,19	Valid
Z1.4	0,56	0,19	Valid
Z1.5	0,69	0,19	Valid
Z1.6	0,79	0,19	Valid
Z1.7	0,68	0,19	Valid
Z1.8	0,58	0,19	Valid
Z1.9	0,65	0,19	Valid
Z1.10	0,50	0,19	Valid
Z1.11	0,57	0,19	Valid
Z.1	0,66	0,19	Valid
Z.2	0,55	0,19	Valid
Z.3	0,69	0,19	Valid
Z.4	0,59	0,19	Valid
Z.5	0,66	0,19	Valid

Z.6	0,63	0,19	Valid
Z.7	0,79	0,19	Valid
Z.8	0,64	0,19	Valid
Z.9	0,66	0,19	Valid
Z.10	0,57	0,19	Valid
Z.11	0,50	0,19	Valid
Z.12	0,57	0,19	Valid

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 138)

Dari Tabel 4.2 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,195$, sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pernyataan pada variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan adalah valid.

Berikut ini hasil uji reliabilitas instrumen variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan.

Tabel 4.3
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi	0,90	$\geq 0,60$	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,85	$\geq 0,60$	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,89	$\geq 0,60$	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,90	$\geq 0,60$	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 138-141)

Dari Tabel 4.3 tersebut di atas dapat diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh pertanyaan dalam kuesioner pada item-item pernyataan pada variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.1.2. Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 100 responden, maka dapat diidentifikasi mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Berdasarkan jenis kelamin, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Pria	50	50,0%
2	Wanita	50	50,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 141)

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini sebagian besar adalah perempuan sebanyak 50 (50,0%) responden dan laki-laki sebanyak 50 (50,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) berjenis kelamin laki-laki dan perempuan yang lebih banyak dibutuhkan perusahaan penjualan kendaraan bermotor ini.

2. Umur

Berdasarkan umur, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5
Umur Responden

No	Umur	Jumlah	Persentase
1	≤ 20 tahun	5	5,0%
2	21 - 25 tahun	26	26,0%
3	26 - 30 tahun	27	27,0%
4	31 - 35 tahun	16	16,0%
5	36 - 40 tahun	13	13,0%
6	41 - 45 tahun	10	10,0%
7	46 - 50 tahun	2	2,0%
8	≥ 51 tahun	1	1,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 141)

Berdasarkan Tabel 4.5 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah kebanyakan berusia 26-30 tahun sebanyak 27 (27,0%) responden dan sebagian kecil berusia ≥ 51 tahun sebanyak 1 (1,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi umur sebagian besar karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) adalah usia dewasa awal sampai dewasa pertengahan.

3. Tingkat Pendidikan

Berdasarkan tingkat pendidikan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.6 sebagai berikut:

Tabel 4.6
Tingkat Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Jumlah	Persentase
----	------------	--------	------------

1	SMP	4	4,0%
2	SMA/Sederajat	75	75,0%
3	Diploma	7	7,0%
4	Sarjana	14	14,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 142)

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar berpendidikan SMA/Sederajat sebanyak 75 (75,0%) responden dan sebagian kecil berpendidikan SMP sebanyak 4 (4,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi pendidikan, karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mayoritas mempunyai pendidikan tingkat menengah.

4. Jabatan

Berdasarkan jabatan, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.7 sebagai berikut:

Tabel 4.7

Jabatan Responden

No	Jabatan	Jumlah	Persentase
1	Mekanik	23	23,0%
2	Administrasi	30	30,0%
3	Manajer	11	11,0%
4	Pemasaran	22	22,0%
5	Keuangan	1	1,0%
6	Lainnya	13	13,0%

Total	100	100,0%
-------	-----	--------

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 142)

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat disimpulkan bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar dengan jabatan Administrasi sebanyak 30 (30,0%) responden dan sebagian kecil dengan jabatan Keuangan sebanyak 1 (1,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi jabatan, karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) pada bidang administrasi yang melayani.

5. Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.8 sebagai berikut:

Tabel 4.8
Masa Kerja Responden

No	Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1	≤ 5 tahun	56	56,0%
2	6 - 10 tahun	27	27,0%
3	11 - 15 tahun	10	10,0%
4	16 - 20 tahun	7	7,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 142)

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar masa kerjanya ≤ 5 tahun sebanyak 56 (56,0%) responden dan sebagian kecil masa kerjanya 16-20 tahun sebanyak 7 (7,0%)

responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi masa kerja karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mayoritas belum lama.

6. Gaji

Berdasarkan gaji, maka responden dalam penelitian ini diklasifikasikan pada Tabel 4.9 sebagai berikut:

Tabel 4.9
Gaji Responden

No	Gaji	Jumlah	Persentase
1	< Rp. 1.000.000	5	5,0%
2	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	65	65,0%
3	Rp. 2.100.000 - Rp. 3.000.000	22	22,0%
4	Rp. 3.100.000 - Rp. 4.000.000	4	4,0%
5	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.000.000	2	2,0%
6	Rp. 5.100.000 - Rp. 6.000.000	1	1,0%
7	> Rp. 7.000.000	1	1,0%
Total		100	100,0%

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 142)

Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa responden dalam penelitian ini adalah sebagian besar gajinya Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000 sebanyak 65 (65,0%) responden dan sebagian kecil gajinya Rp. 5.100.000 - Rp. 6.000.000 dan > Rp. 7.000.000 masing-masing sebanyak 1 (1,0%) responden. Hal ini menunjukkan bahwa dari segi gaji karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mayoritas pada level UMR Jawa Tengah.

4.2. Analisis Deskripsi

4.2.1 Analisis Deskripsi Variabel Penelitian

Berdasarkan data yang telah dikumpulkan, jawaban dari responden telah direkapitulasi kemudian dianalisis untuk mengetahui Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan. Analisis data ini melalui 2 (dua) tahap, yaitu analisis deskriptif dan analisis kuantitatif. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dari kelas interval dengan jumlah kelas sama dengan 6, sehingga dapat dihitung sebagai berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{Nilai Max} - \text{Nilai Min}}{\text{Jumlah Kelas}}$$

$$\text{Interval} = \frac{6 - 1}{6} = 0,83$$

Adapun kategori dari masing-masing interval adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,82	Sangat Rendah
1,83 s/d 2,66	Rendah
2,67 s/d 3,49	Kurang Tinggi
3,50 s/d 4,32	Cukup Tinggi
4,33 s/d 5,16	Tinggi
5,17 s/d 6,00	Sangat Tinggi

1. Variabel Kompetensi

Berikut ini penilaian responden terhadap Kompetensi:

Tabel 4.11
Penilaian Responden terhadap Kompetensi

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pemikiran saya	4,35	Tinggi
2	Saya terbuka terhadap saran dan kritik dari rekan kerja	4,49	Tinggi
3	Saya dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menanggapi suatu masalah	4,51	Tinggi
4	Saya percaya terhadap kemampuan diri saya dalam menyelesaikan pekerjaan	4,57	Tinggi
5	Saya adalah seseorang yang berusaha memberikan seluruh kemampuan saya	4,48	Tinggi
6	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	4,56	Tinggi
7	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan saya	4,45	Tinggi
8	Saya mampu mencari dan mengumpulkan informasi dan ide yang dibutuhkan perusahaan	4,42	Tinggi
9	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang saya miliki saat ini	4,41	Tinggi
10	Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pemikiran saya	4,53	Tinggi
Rerata		4,48	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 143)

Berdasarkan Tabel 4.11 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kompetensi Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero), Tinggi (Mean 4,48). Hal ini menunjukkan bahwa responden konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pemikiran responden, responden terbuka terhadap saran dan kritik dari rekan kerja, responden

dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menanggapi suatu masalah, dan responden percaya terhadap kemampuan diri responden dalam menyelesaikan pekerjaan.

Responden adalah seseorang yang berusaha memberikan seluruh kemampuan responden, responden bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan, responden memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan responden, responden mampu mencari dan mengumpulkan informasi dan ide yang dibutuhkan perusahaan, responden dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang responden miliki, dan saat ini responden mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja.

2. Variabel Lingkungan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Lingkungan Kerja:

Tabel 4.12
Penilaian Responden terhadap Lingkungan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
1	Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja	4,36	Tinggi
2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman	4,20	Cukup Tinggi
3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja	4,07	Cukup Tinggi
5	Tata warna ruangan di tempat kerja saya memberikan rasa nyaman.	4,10	Cukup Tinggi
6	Tata ruang di tempat kerja saya diatur dengan dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman.	4,16	Cukup Tinggi
7	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman	4,23	Cukup Tinggi
8	Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan	4,53	Tinggi

9	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan rekan kerja	4,51	Tinggi
10	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan	4,53	Tinggi
Rerata		4,33	Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 145)

Berdasarkan Tabel 4.12 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Lingkungan Kerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero), Tinggi (Mean 4,33). Hal ini menunjukkan bahwa penerangan di tempat kerja responden mendukung suasana dalam bekerja, sirkulasi udara di tempat kerja responden beroperasi dengan baik, sehingga responden merasa nyaman, tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja, tata warna ruangan di tempat kerja responden memberikan rasa nyaman, tata ruang di tempat kerja responden diatur dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman, keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat responden bekerja dengan nyaman, responden merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan, responden merasakan komunikasi yang baik antara responden dan rekan kerja, responden merasakan komunikasi yang baik antara responden dan atasan, dan kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik.

3. Variabel Kepuasan Kerja

Berikut ini penilaian responden terhadap Kepuasan Kerja:

Tabel 4.13

Penilaian Responden terhadap Kepuasan Kerja

No.	Item Variabel	Mean	Kategori
-----	---------------	------	----------

1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.	4,28	Cukup Tinggi
2	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang	4,56	Tinggi
3	Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima setiap bulan karena dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.	4,03	Cukup Tinggi
4	Saya merasa puas dengan besaran tunjangan yang diberikan oleh perusahaan	4,13	Cukup Tinggi
5	Saya merasa puas dengan sistem promosi (kenaikan jabatan) di perusahaan yang adil.	4,20	Cukup Tinggi
6	Saya merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.	4,24	Cukup Tinggi
7	Saya merasa puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai bawahannya.	4,37	Tinggi
8	Saya puas dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya.	4,40	Tinggi
9	Saya merasa puas karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai.	4,41	Tinggi
10	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja saya, karena mereka memberikan dukungan yang cukup kepada saya.	4,42	Tinggi
11	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja saya, karena mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi.	4,43	Tinggi
Rerata		4,32	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 144)

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero), Cukup Tinggi (Mean 4,32). Hal ini menunjukkan bahwa responden merasa puas dengan pekerjaan responden, pekerjaan responden memberikan responden peluang mempersiapkan kemajuan responden di masa yang akan datang, responden merasa puas terhadap gaji yang responden terima setiap bulan karena dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari, responden merasa puas dengan besaran tunjangan yang diberikan oleh perusahaan, responden merasa puas dengan sistem promosi (kenaikan jabatan) di perusahaan yang adil, responden

merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan, responden merasa puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai bawahannya, responden puas dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya, responden merasa puas karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai, responden merasa puas bekerja dengan rekan kerja responden, karena mereka memberikan dukungan yang cukup kepada responden, dan responden merasa puas bekerja dengan rekan kerja responden, karena mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi.

4. Variabel Kinerja Karyawan

Berikut ini penilaian responden terhadap Kinerja Karyawan.

Tabel 4.14
Penilaian Responden terhadap Kinerja Karyawan

No.	Variabel	Mean	Kategori
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.	4,24	Cukup Tinggi
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan	4,18	Cukup Tinggi
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik	4,18	Cukup Tinggi
4	Saya mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan sempurna	4,06	Cukup Tinggi
5	Saya terampil dalam berkerja	4,28	Cukup Tinggi
6	Saya mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja	4,43	Tinggi
7	Saya mampu menyelesaikan perkerjaan dengan baik sesuai perintah atasan	4,32	Cukup Tinggi
8	Saya mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat	4,24	Cukup Tinggi
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban	4,37	Tinggi

	pekerjaan		
10	Saya datang ke kantor tepat waktu	4,58	Tinggi
11	Saya pulang kantor tepat pada waktunya	4,40	Tinggi
12	Saya bekerja sesuai dengan jadwal	4,46	Tinggi
Rerata		4,31	Cukup Tinggi

Sumber : Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 144)

Berdasarkan Tabel 4.14 dari 100 responden yang diambil sebagai sampel, diketahui kebanyakan responden menilai Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero), Cukup Tinggi (Mean 4,31). Hal ini menunjukkan bahwa responden mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan, tingkat pencapaian volume kerja yang responden hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan, target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat responden penuhi dengan baik, responden mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan sempurna, responden terampil dalam berkerja, responden mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja, responden mampu menyelesaikan perkerjaan dengan baik sesuai perintah atasan, responden mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat, responden mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan, responden datang ke kantor tepat waktu, responden pulang kantor tepat pada waktunya, dan responden bekerja sesuai dengan jadwal.

4.3. Analisis *Partial Least Square (PLS)*

4.3.1. Analisis Validitas dan Reliabilitas *Partial Least Square (PLS)*

a. Uji Validitas

Tabel 4.15
Hasil Uji Validitas Item-item Variabel

Variabel	AVE	Communality	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi	0,54	0,54	0,5	Valid
Lingkungan Kerja	0,55	0,55	0,5	Valid
Kepuasan Kerja	0,59	0,59	0,5	Valid
Kinerja Karyawan	0,55	0,59	0,5	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 145)

Dari Tabel 4.15 tersebut di atas dapat diketahui bahwa nilai $r_{xy} > 0,5$, sehingga seluruh item-item pernyataan pada Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.16
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Composite Reliability	Nilai Kritis	Keterangan
Kompetensi	0,90	0,92	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,85	0,88	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,89	0,91	0,70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,90	0,92	0,70	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2018. (lampiran hal 145)

Dari Tabel 4.16 diketahui bahwa koefisien *Cronbach's Alpha* $> 0,60$ sehingga seluruh item-item pernyataan pada variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan adalah reliabel.

4.3.2. Pengujian Inner Model atau Struktural Model

Model struktural dievaluasi menggunakan *R-Square* untuk konstruk dependen *Stone-Geisser Q-Square test* untuk *predictive relevance* dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural (Ghozali, 2016). Disamping melihat nilai R-Square, model PLS juga dievaluasi dengan melihat *Q-Square Predictive Relevance* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-Square Predictive Relevance* lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan nilai *Q-Square Predictive Relevance* kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

$$Q^2 = 1 - (1 - (Rsquare)^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - (0,69)^2) = 0,36$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai *Q-square* dapat dilihat bahwa nilai *Q-square* sebesar 0,48. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi dan Lingkungan Kerja memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap Kepuasan Kerja.

$$Q^2 = 1 - (1 - (Rsquare)^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - (0,51)^2) = 0,26$$

Berdasarkan hasil dari perhitungan nilai *Q-square* dapat dilihat bahwa nilai *Q-square* sebesar 0,268. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.3. Outer Model

Oleh karena diasumsikan bahwa antar indikator tidak saling berkorelasi, maka ukuran internal konsistensi reliabilitas (Cronbach Alpha) tidak diperlukan untuk menguji reliabilitas konstruk formatif (Ghozali, 2016). Hal ini berbeda dengan indikator reflektif yang menggunakan tiga kriteria untuk menilai outer model, yaitu *convergent valifity*, *composite reliability*, *discriminant validity*. Ghozali (2016) juga menyatakan bahwa konstruk formatif pada dasarnya merupakan hubungan regresi dari indikator ke konstruk, maka cara menilainya adalah dengan melihat nilai koefisien regresi tersebut. Jadi, jika melihat nilai *weight* masing-masing indikator dan nilai signifikansinya. Nilai *weight* yang disarankan adalah 0,50.

Tabel 4.17
Hasil Outer Loadings

Item	X1	X2	Y	Z
X1,1	0,65			
X1,10	0,67			
X1,2	0,68			
X1,3	0,72			
X1,4	0,76			
X1,5	0,74			
X1,6	0,80			
X1,7	0,78			
X1,8	0,68			
X1,9	0,81			
X2,1		0,68		
X2,10		0,75		

X2,2		0,61		
X2,3		0,59		
X2,4		0,65		
X2,5		0,62		
X2,7		0,67		
X2,8		0,76		
X2,9		0,70		
Y1,1			0,73	
Y1,10			0,62	
Y1,11			0,55	
Y1,12			0,61	
Y1,2			0,63	
Y1,3			0,75	
Y1,4			0,67	
Y1,5			0,74	
Y1,6			0,73	
Y1,7			0,85	
Y1,8			0,72	
Item	X1	X2	Y	Z
Y1,9			0,74	
Z1,1				0,71
Z1,10				0,64
Z1,11				0,70

Z1,2				0,75
Z1,3				0,59
Z1,4				0,60
Z1,5				0,73
Z1,6				0,83
Z1,7				0,75
Z1,8				0,66
Z1,9				0,70

Sumber: Hasil Olah Data *Partial Least Square (PLS)*, 2018. (lampiran hal 148)

Hasil analisis diperoleh semua nilai *Outer Loadings* $> 0,5$, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model.

4.3.4. *Cross Loadings*

Berikut ini hasil *cross loadings*.

Tabel 4.18
Hasil *Cross Loadings*

Item	X1	X2	Y	Z
X1,1	0,65	0,27	0,60	0,38
X1,10	0,67	0,35	0,51	0,41
X1,2	0,68	0,13	0,36	0,26
X1,3	0,72	0,17	0,45	0,38
X1,4	0,76	0,22	0,54	0,41
X1,5	0,74	0,28	0,42	0,33

X1,6	0,80	0,25	0,50	0,52
X1,7	0,78	0,40	0,67	0,43
X1,8	0,68	0,21	0,54	0,27
X1,9	0,81	0,48	0,71	0,57
Item	X1	X2	Y	Z
X2,1	0,35	0,68	0,41	0,49
X2,10	0,36	0,75	0,50	0,57
X2,2	0,17	0,61	0,34	0,42
X2,3	0,12	0,59	0,24	0,37
X2,4	0,08	0,65	0,29	0,42
X2,5	0,23	0,62	0,38	0,33
X2,7	0,28	0,67	0,42	0,35
X2,8	0,35	0,76	0,45	0,42
X2,9	0,37	0,70	0,47	0,42
Y1,1	0,53	0,37	0,73	0,38
Y1,10	0,52	0,39	0,62	0,41
Y1,11	0,40	0,47	0,55	0,32
Y1,12	0,45	0,40	0,61	0,37
Y1,2	0,40	0,29	0,63	0,41
Y1,3	0,57	0,41	0,75	0,42
Y1,4	0,43	0,35	0,67	0,45
Y1,5	0,49	0,50	0,74	0,57
Y1,6	0,59	0,42	0,73	0,65

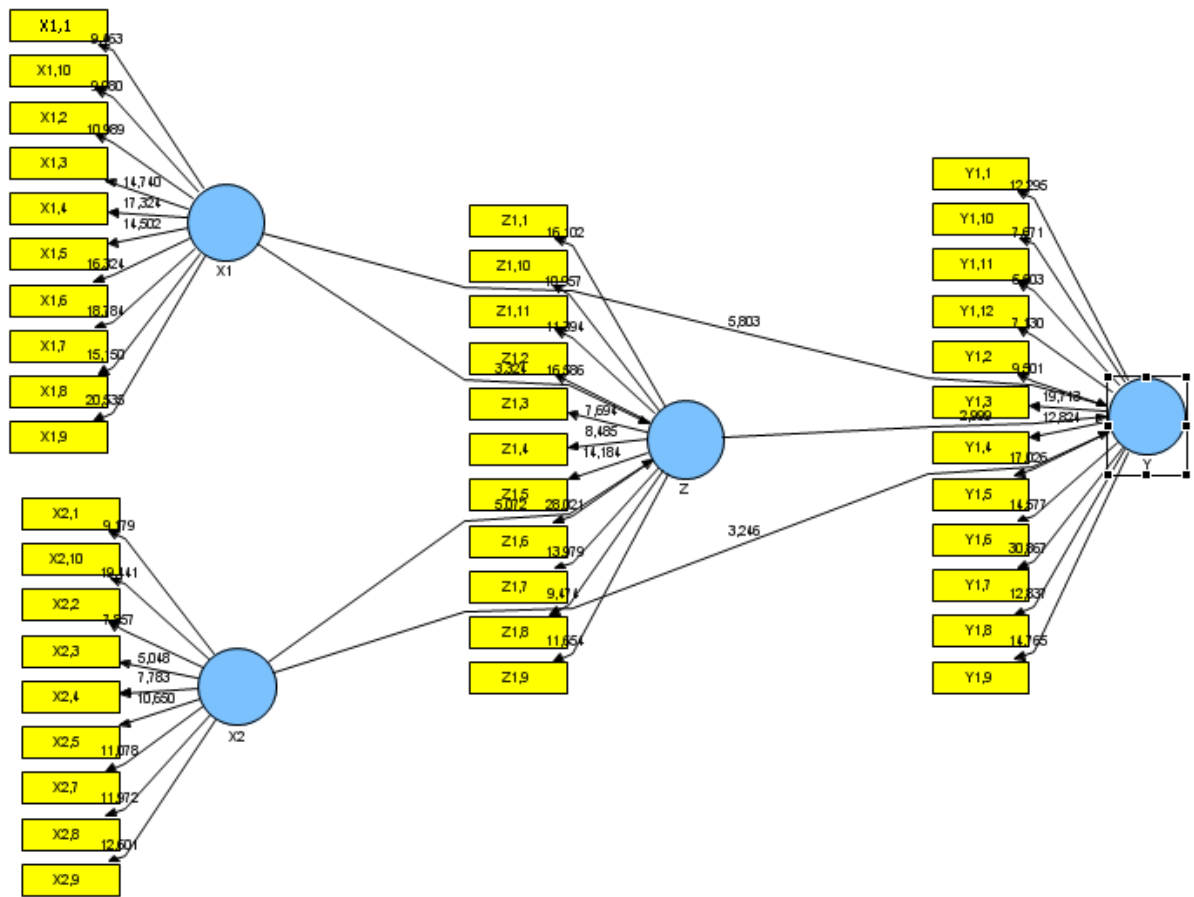
Y1,7	0,60	0,51	0,85	0,61
Y1,8	0,57	0,37	0,72	0,54
Y1,9	0,63	0,44	0,74	0,62
Z1,1	0,49	0,44	0,54	0,71
Z1,10	0,46	0,51	0,58	0,64
Z1,11	0,40	0,56	0,56	0,70
Z1,2	0,60	0,49	0,62	0,75
Z1,3	0,27	0,41	0,38	0,59
Z1,4	0,26	0,29	0,35	0,60
Z1,5	0,31	0,26	0,41	0,73
Z1,6	0,45	0,46	0,56	0,83
Z1,7	0,32	0,45	0,49	0,75
Z1,8	0,27	0,48	0,32	0,66
Z1,9	0,26	0,43	0,38	0,70

Sumber: Hasil Olah Data *Partial Least Square (PLS)*, 2018. (lampiran hal 146)

Hasil analisis diperoleh semua nilai *cross loadings* > dari pasangan variabelnya, sehingga tidak perlu dilakukan modifikasi model.

4.3.5. Hasil Estimasi *Partial Least Square (PLS)*

Analisis dalam penelitian ini adalah analisis *Partial Least Square (PLS)*. Analisis ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel *intervening*. Berikut ini tabel hasil *Partial Least Square (PLS)*:



Gambar 4.1

Gambar Analisis Jalur

Berikut ini tabel hasil *Partial Least Square (PLS)*:

Tabel 4.19

Hasil *Partial Least Square (PLS)*

Variabel	Koefisien Regresi	t-hitung	t-hitung
Kompetensi (X ₁) - Kepuasan Kerja (Z)	0,36	3,32	1,96

Lingkungan Kerja (X_2) - Kepuasan Kerja (Z)	0,49	5,07	1,96
Kompetensi (X_1) - Kinerja Karyawan (Y)	0,49	5,80	1,96
Lingkungan Kerja (X_2) - Kinerja Karyawan (Y)	0,20	3,24	1,96
Kepuasan Kerja (Z) - Kinerja Karyawan (Y)	0,29	2,99	1,96
N : 100			

Sumber: Hasil Olah Data *Partial Least Square (PLS)*, 2018. (lampiran hal 156)

Pada persamaan di atas dapat dilihat pengaruh pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

4.3.6. Pengujian Hipotesis

1. Pengujian Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap variabel Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Z).

H_1 : Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,32$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (3,32) > t\text{-tabel} (1,96)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Z).

2. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap variabel Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Z).

H_2 : Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh $t_{\text{hitung}} = 5,07$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (5,07) > t_{\text{tabel}} (1,96)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Z).

3. Pengujian Pengaruh Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Y).

H_3 : Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh $t_{\text{hitung}} = 5,80$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai $t_{\text{hitung}} (5,80) > t_{\text{tabel}} (1,96)$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi (X_1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Y).

4. Pengujian Pengaruh Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Y).

H_4 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh $t_{\text{hitung}} = 3,24$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t_{hitung} (3,24) > t_{tabel} (1,96), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Y).

5. Pengujian Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Y).

H_5 : Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

Dengan taraf nyata (probabilitas) = 5% = 0,05 dan dari hasil Regresi *Partial Least Square (PLS)* diperoleh $t_{\text{hitung}} = 2,33$.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh nilai t_{hitung} (2,99) > t_{tabel} (1,96), maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (Y).

6. Pengujian Hipotesis Analisis Jalur

a. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

H_6 : Kompetensi berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Kompetensi langsung sebesar 0,49 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,36 \times 0,29 = 0,10$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0

ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z).

H_7 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja.

Berdasarkan hasil olah data diperoleh koefisien regresi Lingkungan Kerja langsung sebesar 0,20 koefisien regresi pengaruh tidak langsungnya yaitu $0,49 \times 0,29 = 0,14$. Oleh karena koefisien tidak langsung lebih kecil dari koefisien langsung, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh yang sebenarnya adalah langsung dengan kata lain Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan tidak melalui Kepuasan Kerja.

4.3.7. Pengujian R^2 (Koefisien Determinasi)

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,518, artinya variabel Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) dapat dijelaskan oleh yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara serentak sebesar 51,8%, sedangkan sisanya sebesar 48,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya penanganan kompensasi, sistem penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Hasil dari regresi dengan metode OLS diperoleh R^2 (Koefisien Determinasi) sebesar 0,69, artinya variabel Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo

(Persero) dapat dijelaskan oleh yaitu Kompetensi dan Lingkungan Kerja secara serentak sebesar 69,8%, sedangkan sisanya sebesar 31,2% dijelaskan oleh variabel lain di luar model, misalnya kompensasi, sistem penilaian kinerja, lingkungan kerja, dan lain-lain.

Berikut ini tabel ringkasan hipotesis:

Tabel 4.20
Ringkasan Hipotesis

Hipotesis	Variabel	Keterangan
H ₁	X ₁ -Z	Ha diterima
H ₂	X ₂ -Z	Ha diterima
H ₃	X ₁ -Y	Ha diterima
H ₄	X ₂ -Y	Ha diterima
H ₅	Z-Y	Ha diterima
H ₆	X ₁ - Z - Y	Ha ditolak
H ₇	X ₂ - Z - Y	Ha ditolak

Sumber: Hasil Olah Data *Partial Least Square (PLS)*, 2018.

4.4. Pembahasan

4.4.1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero)

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (3,32) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat, maka Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor 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.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Purnomo (2016) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. yang membuktikan secara empiris bahwa kompetensi yang terdiri atas *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills*, terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan Fajar (2013) dalam penelitiannya juga menunjukkan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. yang membuktikan secara empiris bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan 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.

4.4.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero)

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (5,07) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. yang membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja yang terdiri atas lingkungan kerja fisik, dan non fisik terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan 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.

4.4.3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero)

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (5,80) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017) menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. yang membuktikan secara empiris bahwa kompetensi yang terdiri atas *motives, traits, self-concept, knowledge, dan skills*, terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan Penelitian yang dilakukan oleh Adji & Anwar (2013) menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Membuktikan secara empiris bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan 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 kerjanya. 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.

4.4.4. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero)

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (3,24) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara lingkungan kerja dengan kinerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ronny *et al.*, (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Membuktikan secara empiris bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dengan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan 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 instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi karyawannya untuk meningkatkan kinerjanya.

4.4.5. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero)

Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) (nilai t_{hitung} (2,99) > t_{tabel} (1,96)). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. yang membuktikan secara empiris bahwa kepuasan kerja yang terdiri atas pekerjaan itu sendiri, atasan, gaji, kesempatan promosi, dan rekan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian tersebut juga membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Ayu (2013) menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh kinerja. Membuktikan secara empiris bahwa kepuasan terbukti berpengaruh terhadap 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.

4.4.6. 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.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa kompetensi berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Tingginya dampak kompetensi yang dirasakan oleh karyawan perusahaan lebih tinggi dan mampu meningkatkan kinerja tanpa adanya kepuasan kerja. Hasil penelitian tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prasyanto (2017) yang menunjukkan bahwa kompetensi terbukti berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja terbukti memediasi keduanya.

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 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 kompensasi oleh perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan tersebut.

4.4.7. 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.

Berdasarkan hasil analisis diketahui bahwa bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Tingginya dampak lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan perusahaan lebih tinggi dan mampu meningkatkan kinerja tanpa adanya kepuasan kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Hanafi & Yohana (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja terbukti berpengaruh terhadap kinerja tetapi kepuasan kerja tidak terbukti memidiasi keduanya.

Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Kusuma *et al* (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja memediasi keduanya.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh 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.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

1. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat, maka Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.
2. Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kepuasan Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.
3. Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero). Hal ini dapat diartikan, jika Kompetensi meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.
4. Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero). Hal ini dapat diartikan, jika Lingkungan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.

5. Hasil analisis *Partial Least Square (PLS)* menunjukkan bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero). Hal ini dapat diartikan, jika Kepuasan Kerja meningkat, maka Kinerja Karyawan PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) mengalami peningkatan.
6. 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.
7. 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.

5.2. Saran

Berkaitan dengan data (dapat dilihat dari nilai koefisien beta terbesar) pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, maka dapat diberikan saran untuk meningkatkan kompetensi dengan cara:

1. Perlu disarankan kepada PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) untuk lebih meningkatkan indikator Kompetensi yang *mean* terendah yaitu dengan cara PT. Putra Utama Motor Sukoharjo (Persero) lebih mendukung konsistensi karyawan dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan pemikiran karyawan dan karyawan selau berusaha untuk lebih dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan

dengan keterampilan yang dimiliki saat ini. Dengan demikian, maka terhadap Kinerja Karyawan akan lebih meningkat lagi.

2. 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.

Lampiran 1**No. Responden:**

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING
(Studi Deskriptif Pada PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero))

Kepada Yth,

Bapak/Ibu/Saudara/Saudari

Karyawan/karyawati PT. Putra Utama Motor, Sukoharjo (Persero)

Dengan hormat,

Dalam rangka menyelesaikan tugas akhir atau skripsi guna memenuhi syarat memperoleh gelar Sarjana di Universitas Islam Indonesia Yogyakarta, Penulis bermaksud mengadakan penelitian dalam menyusun skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**

Sehubungan dengan hal tersebut, maka saya sangat mengharapkan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari berkenan untuk meluangkan waktu menjawab pertanyaan– pertanyaan yang telah disusun dalam lembar kuesioner berikut dengan sebenar – benarnya tanpa ada tekanan ataupun paksaan. Semua keterangan yang saya peroleh semata – mata saya gunakan untuk studi penelitian.

Atas kesediaan dan bantuan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari dalam pengisian kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Hormat Saya

Ade Rizky Prasetya

IDENTITAS RESPONDEN

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut anda paling sesuai dengan kondisi yang ada dengan memberikan tanda silang (x) pada pilihan jawaban yang tersedia dibawah ini:

1. Jenis Kelamin:
 - a. Pria
 - b. Wanita

2. Usia Anda:
 - a. ≤ 20 tahun
 - b. 21 - 30 tahun
 - c. 31 - 40 tahun
 - d. 41 - 50 tahun
 - e. ≥ 51 tahun

3. Pendidikan:
 - a. SMP
 - b. SMA/Sederajat
 - c. Diploma
 - d. Sarjana

4. Masa Kerja:
 - a. ≤ 1 tahun
 - b. 2 - 5 tahun
 - c. 6 - 10 tahun
 - d. 11- 15 tahun
 - e. 16 - 20 tahun
 - f. > 21 tahun

5. Gaji Pokok:
 - a. $< \text{Rp. } 1.000.000$
 - b. $\text{Rp. } 1.000.000 - \text{Rp. } 2.000.000$
 - c. $\text{Rp. } 2.100.000 - \text{Rp. } 3.000.000$
 - d. $\text{Rp. } 3.100.000 - \text{Rp. } 4.000.000$
 - e. $\text{Rp. } 4.100.000 - \text{Rp. } 5.000.000$
 - f. $> \text{Rp. } 5.000.000$

Petunjuk Pengisian Kuesioner

Responden diminta memberikan jawaban atas pernyataan-pernyataan di bawah ini dengan cara memberi tanda **silang (X)** pada pilihan jawaban yang sesuai dengan penilaian saudara untuk setiap pertanyaan.

Keterangan kuesioner :

1. Amat Sangat Tidak Setuju (ASTS)
2. Sangat Tidak Setuju (STS)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Setuju (S)
5. Sangat Setuju (SS)
6. Amat Sangat Setuju (ASS)

I. Kompetensi

No	Pertanyaan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
<i>Motives</i>							
1	Saya konsisten dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan pemikiran saya						
2	Saya terbuka terhadap saran dan kritik dari rekan kerja						
<i>Traits</i>							
3	Saya dapat menghargai pendapat rekan kerja dalam menanggapi suatu masalah						
4	Saya percaya terhadap kemampuan diri saya dalam menyelesaikan pekerjaan						
<i>Self-concept</i>							
5	Saya adalah seseorang yang berusaha memberikan seluruh kemampuan saya						
6	Saya bersedia membantu rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan						
<i>Knowledge</i>							
7	Saya memiliki pengetahuan yang cukup mengenai pekerjaan saya						
8	Saya mampu mencari dan mengumpulkan informasi dan ide yang dibutuhkan perusahaan						
<i>Skill</i>							
9	Saya dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan keterampilan yang saya miliki saat ini						

10	Saya mampu berkomunikasi dengan baik antar sesama rekan kerja						
----	---	--	--	--	--	--	--

II. Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Lingkungan Fisik							
1	Penerangan di tempat kerja saya mendukung suasana dalam bekerja						
2	Sirkulasi udara di tempat kerja saya beroperasi dengan baik, sehingga saya merasa nyaman						
3	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja						
4	Tata warna ruangan di tempat kerja saya memberikan rasa nyaman.						
5	Tata ruang di tempat kerja saya diatur dengan rapih sehingga memberikan rasa nyaman.						
6	Keamanan ditempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman						
Lingkungan Non Fisik							
7	Saya merasakan suasana kekeluargaan di perusahaan						
8	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan rekan kerja						
9	Saya merasakan komunikasi yang baik antara saya dan atasan						
10	Kerjasama antar karyawan di perusahaan ini berjalan dengan baik						

III. Kinerja

No	Pertanyaan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
Kuantitas kerja							
1	Saya mampu menyelesaikan jumlah pekerjaan seperti yang ditetapkan oleh perusahaan.						
2	Tingkat pencapaian volume kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan						
3	Target pekerjaan dan tugas dari perusahaan dapat saya penuhi dengan baik						
Kualitas kerja							

4	Saya mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan sempurna						
5	Saya terampil dalam bekerja						
6	Saya mempunyai inisiatif untuk membantu rekan kerja						
7	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai perintah atasan						
	Ketepatan waktu						
8	Saya mampu mengerjakan suatu pekerjaan dengan cepat						
9	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu untuk menghindari tertumpuknya pekerjaan yang akan menjadi beban pekerjaan						
	Kehadiran						
10	Saya datang ke kantor tepat waktu						
11	Saya pulang kantor tepat pada waktunya						
12	Saya bekerja sesuai dengan jadwal						

IV. Kepuasan kerja

No	Pertanyaan	ASTS	STS	TS	S	SS	ASS
	Pekerjaan itu sendiri						
1	Saya merasa puas dengan pekerjaan saya.						
2	Pekerjaan saya memberikan saya peluang mempersiapkan kemajuan saya di masa yang akan datang						
	Gaji						
3	Saya merasa puas terhadap gaji yang saya terima setiap bulan karena dapat mencukupi kebutuhan sehari-hari.						
4	Saya merasa puas dengan besaran tunjangan yang diberikan oleh perusahaan						
	Promosi						
5	Saya merasa puas dengan sistem promosi (kenaikan jabatan) di perusahaan yang adil.						
6	Saya merasa puas karena ada kesempatan terbuka untuk dipromosikan.						
	Supervisi						
7	Saya merasa puas dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada pegawai						

	bawahannya.						
10	Saya puas dengan atasan yang mendengarkan saran, kritik dan pendapat pegawai bawahannya.						
11	Saya merasa puas karena atasan sudah memberikan bimbingan yang baik pada pegawai.						
	Rekan Kerja						
12	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja saya, karena mereka memberikan dukungan yang cukup kepada saya.						
13	Saya merasa puas bekerja dengan rekan kerja saya, karena mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi.						

Lampiran

Rekapitulasi Data Penelitian

Resp.	JK	Usia	Pddkn	MK	Jbtn	Gaji	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
1	2	2	2	1	2	2	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4,20
2	2	6	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	3	4	4	4	4,20
3	1	3	2	2	1	2	5	4	4	5	5	5	4	5	5	5	4,70
4	2	4	2	3	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	2	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
6	1	4	2	3	4	3	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4,50
7	1	8	2	4	4	2	4	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,40
8	1	3	2	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,20
9	1	4	2	1	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4,10
10	1	7	2	4	3	6	6	4	4	6	4	4	4	5	5	4	4,60
11	1	5	2	3	1	2	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	3,70
12	1	5	2	2	4	3	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4,40
13	1	4	2	3	2	2	5	3	4	3	5	4	4	4	4	4	4,00
14	1	5	4	1	3	8	5	6	5	6	5	4	5	5	5	5	5,10
15	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
16	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
17	2	3	2	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
18	2	4	2	1	4	2	5	5	6	5	5	6	4	5	5	6	5,20
19	1	3	2	1	1	2	4	4	5	5	4	4	6	6	5	4	4,70
20	1	2	2	1	1	2	6	4	5	5	4	4	5	4	5	4	4,60
21	1	2	2	1	1	2	5	5	3	4	4	5	5	5	4	5	4,50
22	2	2	2	1	2	2	5	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4,00

23	1	3	2	3	6	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4,30
24	2	1	2	2	4	2	5	5	6	6	6	6	5	5	4	5	5,30
25	2	6	2	3	4	2	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4,70
26	2	6	2	3	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4,30
27	2	6	2	3	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
28	1	3	2	1	4	2	5	5	6	6	5	6	5	6	5	4	5,30
29	2	2	2	1	4	1	5	5	4	5	3	5	5	6	4	4	4,60
30	1	5	4	1	3	2	4	6	6	5	5	6	5	5	5	5	5,20
31	2	2	2	1	2	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4,50
32	2	4	2	3	2	2	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4,10
33	2	2	1	1	4	2	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	5,70
Resp.	JK	Usia	Pddkn	MK	Jbtn	Gaji	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
34	1	6	1	4	6	2	6	5	5	5	6	5	5	6	6	6	5,50
35	1	2	2	1	1	2	4	6	5	5	5	6	5	5	5	5	5,10
36	1	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
37	2	1	2	1	2	2	4	4	4	5	5	4	5	5	4	5	4,50
38	2	5	3	4	3	3	5	6	6	6	6	6	6	5	6	6	5,80
39	1	5	4	1	3	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,90
40	1	2	2	1	2	1	4	4	4	5	4	6	4	4	5	6	4,60
41	1	2	2	1	1	2	3	4	5	5	5	5	4	2	3	3	3,90
42	1	2	2	1	1	2	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4,30
43	1	4	2	1	1	2	5	5	5	4	6	5	4	4	4	4	4,60
44	2	2	2	1	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
45	2	2	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
46	2	3	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
47	1	6	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,90
48	1	2	2	1	1	2	4	4	5	5	4	4	5	3	4	4	4,20

49	1	2	2	2	1	2	4	4	5	5	4	4	4	3	4	4	4,10
----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

50	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,90
51	1	2	2	1	1	2	4	5	4	4	4	4	4	3	4	5	4,10
52	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	3,40
53	2	5	2	1	2	3	2	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4,20
54	1	7	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
55	1	4	4	1	4	3	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4,60
56	2	4	2	3	2	2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,90
57	1	4	2	1	1	2	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6,00
58	2	3	2	1	1	2	4	5	5	5	4	5	4	6	5	5	4,80
59	1	3	2	1	4	1	4	4	4	4	4	4	5	5	4	6	4,40
60	1	2	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
61	1	6	2	2	1	3	4	6	6	6	6	6	6	5	5	5	5,50
62	2	3	2	1	2	2	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4,10
63	1	3	4	2	6	3	4	4	4	4	4	4	4	5	4	6	4,30
64	2	1	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
65	2	6	3	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3,90
66	2	6	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,90
67	1	5	4	2	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4,20
Resp.	JK	Usia	Pddkn	MK	Jbtn	Gaji	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1
68	1	5	4	1	6	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4,50
69	2	3	2	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
70	2	3	2	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
71	2	3	2	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
72	2	3	4	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4,40

73	2	3	2	1	6	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,80
74	1	5	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4,60
75	2	4	2	4	3	4	4	6	4	4	5	5	4	4	4	4	4,40
76	2	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
77	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,50
78	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
79	1	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,30
80	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,10
81	1	4	2	2	1	3	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4,90
82	1	2	2	1	1	2	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4,70
83	1	3	2	1	1	2	5	5	5	6	5	6	6	5	6	6	5,50
84	1	2	2	1	4	2	5	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4,00
85	1	2	2	1	4	2	4	4	5	5	5	5	4	4	5	5	4,60
86	2	6	2	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3,90
87	1	5	4	2	2	1	4	4	5	5	4	4	4	4	3	5	4,20
88	1	5	4	1	6	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4,50
89	2	3	2	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
90	2	3	2	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
91	2	3	2	2	6	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
92	2	3	4	1	2	3	4	4	4	5	4	4	4	5	5	5	4,40
93	2	3	2	1	6	2	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4,80
94	1	5	4	1	3	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	4,60
95	2	4	2	4	3	4	4	6	4	4	5	5	4	4	4	4	4,40
96	2	4	3	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
97	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4,50
98	1	1	1	1	1	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
99	1	3	2	1	1	2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,30

100	2	2	2	1	2	2	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4,10
-----	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	---	------

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	3,80	3	3	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,40	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	3	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3,90	3	4	3	4	4	4	4	5
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4,40	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4,40	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4,20	5	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3,80	3	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3,60	3	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	3	3	4,00	4	4	3	3	3	3	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,40	3	5	3	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	4	3	3	5	4	5	4	4,10	6	5	4	5	6	5	5	5
6	5	5	5	6	4	4	5	4	5	4,90	5	6	4	5	4	4	4	5
6	5	4	6	5	5	6	4	5	5	5,10	5	6	5	5	6	5	5	5
5	4	4	5	6	5	5	6	5	6	5,10	4	5	4	6	4	5	5	6
3	4	5	5	6	5	6	5	5	6	5,00	4	4	4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,30	4	4	5	5	5	5	5	4

3	3	3	3	3	3	4	4	5	5	3,60	4	5	5	5	5	4	5	4
4	6	5	5	5	4	4	5	6	5	4,90	4	5	3	4	5	5	6	6
5	6	5	4	5	5	4	4	5	5	4,80	4	5	3	4	5	5	5	5
5	6	4	4	4	4	4	5	6	6	4,80	5	5	3	4	4	5	5	5
3	3	3	5	4	6	3	4	3	3	3,70	5	6	5	6	5	6	6	5
2	4	3	2	3	3	4	2	3	4	3,00	4	4	3	5	4	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	4	5	4	4	4	5	5	5
5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
6	6	1	3	5	5	5	5	4	5	4,50	6	6	4	4	5	6	5	4
X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10	X2	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Z1.7	Z1.8
6	6	6	5	5	5	6	6	6	6	5,70	5	6	6	6	5	5	6	5
6	3	5	5	5	3	4	5	4	5	4,50	6	6	6	5	6	6	6	6
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4,70	5	5	4	4	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4,70	5	5	5	5	5	5	5	5
6	6	6	5	5	6	4	4	4	5	5,10	5	6	4	4	6	6	6	6
4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4,20	5	4	3	4	4	5	4	4
3	3	4	4	3	4	4	4	4	5	3,80	5	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	4,20	4	5	3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,40	3	3	3	3	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	3	4	4	4	4	4	4	5
3	3	3	3	3	5	6	6	6	6	4,40	4	4	3	3	4	4	5	5
4	3	3	4	3	4	6	6	6	6	4,50	4	5	4	3	4	4	5	5

4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,10	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4,50	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4,30	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4,50	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,80	5	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,40	5	5	4	4	4	4	4	4
5	6	6	6	5	5	6	6	6	6	5,70	6	6	5	4	4	4	4	4
5	5	4	4	4	4	5	6	6	6	4,90	6	6	4	4	5	5	5	5
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	4,50	4	4	4	4	4	4	5	5
4	4	3	3	4	4	4	4	5	5	4,00	4	4	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3,80	4	5	4	5	5	4	4	4
4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3,80	4	5	4	4	4	4	4	4
5	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4,50	5	5	5	5	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4,20	4	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4,80	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,20	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,10	3	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4,60	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	3	3	4	5	5	5	5	4,30	5	5	5	5	4	4	4	4
4	4	5	4	4	4	5	5	5	5	4,50	5	5	5	5	4	4	4	4
5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4,80	5	5	4	4	4	4	4	4

Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
4	4	4	4,00	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,83
4	3	4	3,64	3	3	3	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3,58
4	5	5	4,18	5	4	4	5	4	4	5	5	5	6	3	4	4,50
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3,91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4,00
5	4	4	4,00	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,83
4	5	5	4,09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4,50
4	5	5	4,09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	6	6	6	4,50
4	4	4	4,00	5	5	5	5	5	5	5	4	4	3	3	4	4,42
4	4	4	3,73	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,67
4	4	4	3,82	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3,75
4	4	4	3,64	4	4	4	3	3	4	4	3	4	4	4	4	3,75
4	4	4	3,82	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	3,91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3,67
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	5,00	4	5	5	5	6	5	5	5	4	5	4	5	4,83
4	5	5	4,64	4	4	4	3	5	4	4	4	5	5	6	5	4,42
5	6	5	5,27	5	4	5	6	5	5	5	6	5	5	6	5	5,17
5	5	6	5,00	5	4	3	4	5	4	5	4	4	5	5	4	4,33
6	5	5	4,45	3	4	5	5	6	4	5	5	4	6	4	5	4,67
4	4	4	4,45	4	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4,67
5	5	4	4,64	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4,50

5	5	5	4,82	6	5	4	4	4	5	4	4	5	5	5	5	4,67
5	5	5	4,64	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,92
6	5	5	4,73	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4,92
6	5	4	5,36	5	6	5	4	5	6	5	4	5	6	3	5	4,92
4	5	4	3,82	4	4	4	5	3	5	4	4	5	6	5	3	4,33
5	6	4	4,64	4	3	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,42
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4,17
4	4	4	4,00	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4,42
4	5	6	5,00	6	5	5	5	6	6	6	6	6	6	6	6	5,75
Z1.9	Z1.10	Z1.11	Z	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	Y1.9	Y1.10	Y1.11	Y1.12	Y
6	5	5	5,45	6	6	6	5	6	6	6	5	5	6	6	5	5,67
5	5	6	5,73	5	4	5	5	5	5	5	6	6	6	6	6	5,33
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	4,00	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	4	4	4,00
5	5	5	4,82	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4,83
5	5	5	5,00	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4,67
5	5	5	5,27	4	5	5	4	4	5	4	3	4	5	3	3	4,08
5	5	5	4,36	3	3	3	4	4	5	4	4	4	4	5	5	4,00
5	4	4	4,18	4	3	3	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3,83
4	5	5	4,18	4	3	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,08
4	4	4	4,09	4	4	4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	4,17
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	4	3,82	4	4	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	4,08
5	4	4	4,09	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	4	3,67
5	6	6	4,45	4	4	4	3	4	4	4	5	5	6	6	5	4,50
5	4	5	4,36	3	4	3	3	3	5	4	3	4	5	5	5	3,92

4	4	4	4,09	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,83
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3,91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
4	5	5	4,18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,67
4	6	6	4,73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4,42
4	4	4	4,36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,08
4	4	4	4,18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4,17
4	5	5	4,36	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,75
5	5	5	4,73	5	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4,83
5	6	6	5,18	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4,75
4	4	4	4,18	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4,25
4	5	5	4,55	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4,17
4	3	3	4,09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3,83
4	4	4	4,09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
5	4	5	4,64	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4,25
4	4	4	4,09	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4,25
5	5	5	4,91	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	5	4,50
5	4	4	4,82	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4,58
5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
5	5	5	5,00	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5,00
4	4	4	4,09	4	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3,83
4	4	4	4,00	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4,00
4	4	4	3,91	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3,92
4	5	5	4,18	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4,67
4	6	6	4,73	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4,42
4	4	4	4,36	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4,08
4	4	4	4,18	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4,17

Lampiran 3 : Uji Validitas dan Reliabilitas

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,904	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	40,4200	21,539	,551	,901
X1.2	40,2800	20,810	,644	,896
X1.3	40,2600	20,740	,674	,894
X1.4	40,2000	20,606	,702	,892
X1.5	40,2900	20,612	,697	,892
X1.6	40,2100	20,107	,753	,889
X1.7	40,3200	20,826	,699	,892
X1.8	40,3500	20,432	,595	,900
X1.9	40,3600	20,697	,729	,891
X1.10	40,2400	20,992	,582	,900

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,858	10

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X2.1	38,8900	18,483	,599	,842
X2.2	39,0500	18,371	,548	,847
X2.3	39,1800	18,493	,527	,849
X2.4	39,1500	18,513	,639	,839
X2.5	39,0900	18,911	,579	,844
X2.6	39,0200	20,020	,501	,851
X2.7	38,7200	19,173	,536	,847
X2.8	38,7400	18,538	,619	,840
X2.9	38,7200	19,032	,532	,848
X2.10	38,6900	18,681	,596	,842

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,895	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Z1.1	43,1900	23,246	,625	,885
Z1.2	42,9100	23,194	,661	,883
Z1.3	43,4400	23,703	,550	,890
Z1.4	43,3400	23,156	,566	,890
Z1.5	43,2700	23,048	,691	,881
Z1.6	43,2300	23,027	,794	,876
Z1.7	43,1000	23,545	,688	,882
Z1.8	43,0700	23,884	,587	,888
Z1.9	43,0600	23,714	,650	,884
Z1.10	43,0500	24,270	,506	,892
Z1.11	43,0400	23,817	,578	,888

Reliability**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	100	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	100	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,900	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y1.1	47,5000	25,687	,667	,890
Y1.2	47,5600	26,552	,552	,895
Y1.3	47,5600	25,259	,694	,888
Y1.4	47,6800	25,351	,591	,894
Y1.5	47,4600	25,483	,663	,890
Y1.6	47,3100	25,953	,639	,891
Y1.7	47,4200	25,721	,796	,885
Y1.8	47,5000	25,364	,646	,890
Y1.9	47,3700	26,256	,668	,890
Y1.10	47,1600	25,105	,571	,895
Y1.11	47,3400	25,439	,506	,900
Y1.12	47,2800	25,880	,576	,894

Lampiran 4 : Karakteristik Responden

Frequencies

JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Pria	50	50,0	50,0	50,0
Wanita	50	50,0	50,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <= 20 tahun	5	5,0	5,0	5,0
21 - 25 tahun	26	26,0	26,0	31,0
26 - 30 tahun	27	27,0	27,0	58,0
31 - 35 tahun	16	16,0	16,0	74,0
36 - 40 tahun	13	13,0	13,0	87,0
41 - 45 tahun	10	10,0	10,0	97,0
46 - 50 tahun	2	2,0	2,0	99,0
>= 51 tahun	1	1,0	1,0	100,0
Total	100	100,0	100,0	

Pddkn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMP	4	4,0	4,0	4,0
	SMA/Sederajat	75	75,0	75,0	79,0
	Diploma	7	7,0	7,0	86,0
	Sarjana	14	14,0	14,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

MK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<= 5 tahun	56	56,0	56,0	56,0
	6 - 10 tahun	27	27,0	27,0	83,0
	11 - 15 tahun	10	10,0	10,0	93,0
	16 - 20 tahun	7	7,0	7,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Jbtn

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Mekanik	23	23,0	23,0	23,0
	Administrasi	30	30,0	30,0	53,0
	Manajer	11	11,0	11,0	64,0
	Pemasaran	22	22,0	22,0	86,0
	Keuangan	1	1,0	1,0	87,0
	Lainnya	13	13,0	13,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Gaji

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	< Rp. 1.000.000	5	5,0	5,0	5,0
	Rp. 1.000.000 - Rp. 2.000.000	65	65,0	65,0	70,0
	Rp. 2.100.000 - Rp. 3.000.000	22	22,0	22,0	92,0
	Rp. 3.100.000 - Rp. 4.000.000	4	4,0	4,0	96,0
	Rp. 4.100.000 - Rp. 5.000.000	2	2,0	2,0	98,0
	Rp. 5.100.000 - Rp. 6.000.000	1	1,0	1,0	99,0
	> Rp. 7.000.000	1	1,0	1,0	100,0
	Total	100	100,0	100,0	

Lampiran 5 : Statistik Deskriptif

Interval Skala

Interval	Kategori
1,00 s/d 1,82	Sangat Rendah
1,83 s/d 2,66	Rendah
2,67 s/d 3,49	Kurang Tinggi
3,50 s/d 4,32	Cukup Tinggi
4,33 s/d 5,16	Tinggi
5,17 s/d 6,00	Sangat Tinggi

Descriptives**Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
X1.1	100	2,00	6,00	4,3500	,65713
X1.2	100	3,00	6,00	4,4900	,68895
X1.3	100	3,00	6,00	4,5100	,67412
X1.4	100	3,00	6,00	4,5700	,67052
X1.5	100	3,00	6,00	4,4800	,67390
X1.6	100	3,00	6,00	4,5600	,70094
X1.7	100	3,00	6,00	4,4500	,64157
X1.8	100	2,00	6,00	4,4200	,79366
X1.9	100	3,00	6,00	4,4100	,63715
X1.10	100	3,00	6,00	4,5300	,71711
X1	100	3,40	6,00	4,4770	,50329
X2.1	100	2,00	6,00	4,3600	,74563

X2.2	100	1,00	6,00	4,2000	,81650
X2.3	100	1,00	6,00	4,0700	,81965
X2.4	100	2,00	6,00	4,1000	,70353
X2.5	100	3,00	6,00	4,1600	,69224
X2.6	100	3,00	6,00	4,2300	,56595
X2.7	100	3,00	6,00	4,5300	,68836
X2.8	100	2,00	6,00	4,5100	,71767
X2.9	100	3,00	6,00	4,5300	,71711
X2.10	100	3,00	6,00	4,5600	,71520
X2	100	3,00	5,70	4,3250	,47829
Z1.1	100	3,00	6,00	4,2800	,72586
Z1.2	100	3,00	6,00	4,5600	,70094
Z1.3	100	3,00	6,00	4,0300	,73106
Z1.4	100	2,00	6,00	4,1300	,79968
Z1.5	100	1,00	6,00	4,2000	,69631
Z1.6	100	3,00	6,00	4,2400	,62150
Z1.7	100	3,00	6,00	4,3700	,63014
Z1.8	100	3,00	6,00	4,4000	,66667
Z1.9	100	3,00	6,00	4,4100	,63715
Z1.10	100	3,00	6,00	4,4200	,68431
Z1.11	100	3,00	6,00	4,4300	,68542
Z	100	3,27	5,73	4,3155	,48228
Y1.1	100	3,00	6,00	4,2400	,62150
Y1.2	100	3,00	6,00	4,1800	,59255
Y1.3	100	3,00	6,00	4,1800	,65721
Y1.4	100	3,00	6,00	4,0600	,73608
Y1.5	100	3,00	6,00	4,2800	,65258

Y1.6	100	3,00	6,00	4,4300	,60728
Y1.7	100	3,00	6,00	4,3200	,52953
Y1.8	100	3,00	6,00	4,2400	,68343
Y1.9	100	3,00	6,00	4,3700	,54411
Y1.10	100	3,00	6,00	4,5800	,79366
Y1.11	100	3,00	6,00	4,4000	,81650
Y1.12	100	3,00	6,00	4,4600	,67300
Y	100	3,58	5,75	4,3121	,45889
Valid N (listwise)	100				

Lampiran 6 : Hasil Regresi *PLS*

Structural Model Specification

PLS

Quality Criteria Overview

	AVE	Composite Reliability	R Square	Cronbachs Alpha
X1	0,541340	0,921499		0,905659
X2	0,558628	0,883324		0,852289
Y	0,5596907	0,921309	0,697922	0,906107
Z	0,594858	0,914367	0,518489	0,897452

Communality Redundancy

X1 0,541340

X2 0,558628

Y 0,596906 0,243612

Z 0,594857 0,129364

Cross Loadings

	X1	X2	Y	Z
X1,1	0,657307	0,275715	0,600404	0,387597
X1,10	0,674978	0,358121	0,515998	0,414119
X1,2	0,683443	0,138181	0,366279	0,266786
X1,3	0,723640	0,174865	0,451119	0,385048
X1,4	0,768344	0,227780	0,547875	0,415662
X1,5	0,742711	0,281964	0,420782	0,338107
X1,6	0,800135	0,257960	0,502611	0,525973
X1,7	0,784920	0,404181	0,670714	0,437027
X1,8	0,685727	0,217414	0,542286	0,274435
X1,9	0,816391	0,487058	0,717154	0,570721
X2,1	0,355163	0,683703	0,411805	0,498891
X2,10	0,363264	0,759429	0,505728	0,576228
X2,2	0,174915	0,611688	0,343993	0,422559
X2,3	0,129699	0,593015	0,244460	0,376308
X2,4	0,085355	0,658511	0,296249	0,429129
X2,5	0,232386	0,627729	0,382206	0,333219
X2,7	0,285452	0,670511	0,423149	0,353425
X2,8	0,359714	0,762201	0,455283	0,424385
X2,9	0,372033	0,706702	0,475576	0,420610

Y1,1 0,537142 0,377861 **0,739227** 0,389167
Y1,10 0,522373 0,395439 **0,620747** 0,416960
Y1,11 0,404766 0,470760 **0,559238** 0,325912
Y1,12 0,455648 0,400099 **0,614055** 0,373820
Y1,2 0,406278 0,299392 **0,636695** 0,416730
Y1,3 0,571955 0,416570 **0,756424** 0,425658
Y1,4 0,434316 0,357975 **0,679262** 0,455251
Y1,5 0,490840 0,509079 **0,745579** 0,570697
Y1,6 0,592564 0,422640 **0,734604** 0,657730
Y1,7 0,601866 0,510064 **0,856534** 0,615211
Y1,8 0,575569 0,379820 **0,724047** 0,540335
Y1,9 0,633312 0,446759 **0,740881** 0,626532
Z1,1 0,497126 0,447183 0,547653 **0,714054**
Z1,10 0,468158 0,514255 0,581804 **0,642594**
Z1,11 0,402238 0,565833 0,566934 **0,700022**
Z1,2 0,605777 0,496846 0,625622 **0,752608**
Z1,3 0,279470 0,414043 0,382494 **0,595598**
Z1,4 0,262485 0,291953 0,354209 **0,607197**
Z1,5 0,312077 0,260634 0,416609 **0,730526**
Z1,6 0,458126 0,460013 0,566276 **0,836888**
Z1,7 0,329862 0,450212 0,493586 **0,753517**
Z1,8 0,270179 0,480720 0,322131 **0,663439**
Z1,9 0,261739 0,434468 0,385808 **0,706241**

Outer Loadings

	X1	X2	Y	Z
X1,1	0,657307			
X1,10	0,674978			
X1,2	0,683443			
X1,3	0,723640			
X1,4	0,768344			
X1,5	0,742711			
X1,6	0,800135			
X1,7	0,784920			
X1,8	0,685727			
X1,9	0,816391			
X2,1		0,683703		
X2,10		0,759429		
X2,2		0,611688		
X2,3		0,593015		
X2,4		0,658511		
X2,5		0,627729		
X2,7		0,670511		
X2,8		0,762201		
X2,9		0,706702		
Y1,1			0,739227	
Y1,10			0,620747	

Y1,11	0,559238
Y1,12	0,614055
Y1,2	0,636695
Y1,3	0,756424
Y1,4	0,679262
Y1,5	0,745579
Y1,6	0,734604
Y1,7	0,856534
Y1,8	0,724047
Y1,9	0,740881
Z1,1	0,714054
Z1,10	0,642594
Z1,11	0,700022
Z1,2	0,752608
Z1,3	0,595598
Z1,4	0,607197
Z1,5	0,730526
Z1,6	0,836888
Z1,7	0,753517
Z1,8	0,663439
Z1,9	0,706241

Outer Model (Weights or Loadings)

X1	X2	Y	Z
----	----	---	---

X1,1	0,657307
X1,10	0,674978
X1,2	0,683443
X1,3	0,723640
X1,4	0,768344
X1,5	0,742711
X1,6	0,800135
X1,7	0,784920
X1,8	0,685727
X1,9	0,816391
X2,1	0,683703
X2,10	0,759429
X2,2	0,611688
X2,3	0,593015
X2,4	0,658511
X2,5	0,627729
X2,7	0,670511
X2,8	0,762201
X2,9	0,706702
Y1,1	0,739227
Y1,10	0,620747
Y1,11	0,559238
Y1,12	0,614055

Y1,2	0,636695
Y1,3	0,756424
Y1,4	0,679262
Y1,5	0,745579
Y1,6	0,734604
Y1,7	0,856534
Y1,8	0,724047
Y1,9	0,740881
Z1,1	0,714054
Z1,10	0,642594
Z1,11	0,700022
Z1,2	0,752608
Z1,3	0,595598
Z1,4	0,607197
Z1,5	0,730526
Z1,6	0,836888
Z1,7	0,753517
Z1,8	0,663439
Z1,9	0,706241

Path Coefficients

	X1	X2	Y	Z
X1			0,499138	0,364838

X2 0,205602 0,490873

Y

Z 0,290463

Outer Weights

	X1	X2	Y	Z
X1,1	0,144229			
X1,10	0,133830			
X1,2	0,091685			
X1,3	0,119807			
X1,4	0,139166			
X1,5	0,109184			
X1,6	0,145305			
X1,7	0,161611			
X1,8	0,121045			
X1,9	0,185412			
X2,1		0,181352		
X2,10		0,215213		
X2,2		0,152687		
X2,3		0,124153		
X2,4		0,144918		
X2,5		0,141599		
X2,7		0,153580		

X2,8	0,174324	
X2,9	0,177424	
Y1,1		0,111058
Y1,10		0,112102
Y1,11		0,095241
Y1,12		0,101240
Y1,2		0,093281
Y1,3		0,119756
Y1,4		0,102292
Y1,5		0,124756
Y1,6		0,138863
Y1,7		0,141348
Y1,8		0,126426
Y1,9		0,142793
Z1,1		0,147048
Z1,10		0,155723
Z1,11		0,154005
Z1,2		0,169283
Z1,3		0,107422
Z1,4		0,091326
Z1,5		0,100040
Z1,6		0,148012
Z1,7		0,128795

Z1,8 0,104976

Z1,9 0,108524

Measurement Model

	X1	X2	Y	Z
--	----	----	---	---

X1,1 0,092917

X1,10 0,087434

X1,2 0,092149

X1,3 0,099714

X1,4 0,106444

X1,5 0,102376

X1,6 0,106037

X1,7 0,113646

X1,8 0,080259

X1,9 0,119023

X2,1 0,110265

X2,10 0,127688

X2,2 0,090088

X2,3 0,087002

X2,4 0,112557

X2,5 0,109046

X2,7 0,117134

X2,8 0,127713

X2,9	0,118507	
Y1,1		0,090741
Y1,10		0,059668
Y1,11		0,052253
Y1,12		0,069608
Y1,2		0,081974
Y1,3		0,087807
Y1,4		0,070401
Y1,5		0,087162
Y1,6		0,092285
Y1,7		0,123401
Y1,8		0,080824
Y1,9		0,103878
Z1,1		0,087158
Z1,10		0,083197
Z1,11		0,090486
Z1,2		0,095129
Z1,3		0,072182
Z1,4		0,067272
Z1,5		0,092952
Z1,6		0,119303
Z1,7		0,105946
Z1,8		0,088169

Z1,9 0,098206

Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
X1 -> Y	0,605110	0,595049	0,072000	0,072000
X1 -> Z	0,364838	0,356468	0,109746	0,109746
X2 -> Y	0,348182	0,366065	0,067855	0,067855
X2 -> Z	0,490873	0,511587	0,096780	0,096780
Z -> Y	0,290463	0,271201	0,096847	0,096847

T Statistics (|O/STERR|)

X1 -> Y 8,404357

X1 -> Z 3,324399

X2 -> Y 5,131256

X2 -> Z 5,072050

Z -> Y 2,999188

Outer Model T-Statistic

	X1	X2	Y	Z
X1,1	9,463103			

X1,10	9,980095	
X1,2	10,988894	
X1,3	14,740340	
X1,4	17,323961	
X1,5	14,502334	
X1,6	16,323789	
X1,7	18,783936	
X1,8	15,150186	
X1,9	20,534841	
X2,1	9,178503	
X2,10	19,440719	
X2,2	7,857019	
X2,3	5,047878	
X2,4	7,783090	
X2,5	10,650211	
X2,7	11,077865	
X2,8	11,972123	
X2,9	12,601088	
Y1,1		12,294722
Y1,10		7,671191
Y1,11		5,503066
Y1,12		7,130212
Y1,2		9,500843

Y1,3	19,713031
Y1,4	12,824475
Y1,5	17,026368
Y1,6	14,576950
Y1,7	30,867421
Y1,8	12,836564
Y1,9	14,765040
Z1,1	16,101592
Z1,10	10,956807
Z1,11	11,393526
Z1,2	16,585870
Z1,3	7,694069
Z1,4	8,485003
Z1,5	14,183927
Z1,6	28,020579
Z1,7	13,978933
Z1,8	9,473920
Z1,9	11,654062

Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
X1 -> Y	0,499138	0,494788	0,086009	0,086009
X1 -> Z	0,364838	0,356468	0,109746	0,109746

X2 -> Y	0,205602	0,232271	0,063331	0,063331
X2 -> Z	0,490873	0,511587	0,096780	0,096780
Z -> Y	0,290463	0,271201	0,096847	0,096847

T Statistics (|O/STERR|)

X1 -> Y	5,803360
X1 -> Z	3,324399
X2 -> Y	3,246475
X2 -> Z	5,072050
Z -> Y	2,999188

Outer Weights (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
X1,1 <- X1	0,144229	0,143993	0,020440	0,020440
X1,10 <- X1	0,133830	0,129852	0,019231	0,019231
X1,2 <- X1	0,091685	0,094391	0,017703	0,017703
X1,3 <- X1	0,119807	0,120900	0,013883	0,013883
X1,4 <- X1	0,139166	0,138221	0,016049	0,016049
X1,5 <- X1	0,109184	0,109910	0,015355	0,015355
X1,6 <- X1	0,145305	0,144285	0,014993	0,014993
X1,7 <- X1	0,161611	0,161898	0,017539	0,017539
X1,8 <- X1	0,121045	0,118368	0,013772	0,013772

X1,9 <- X1	0,185412	0,181889	0,017460	0,017460
X2,1 <- X2	0,181352	0,182674	0,033062	0,033062
X2,10 <- X2	0,215213	0,212795	0,026390	0,026390
X2,2 <- X2	0,152687	0,149303	0,036078	0,036078
X2,3 <- X2	0,124153	0,124343	0,044895	0,044895
X2,4 <- X2	0,144918	0,143493	0,030222	0,030222
X2,5 <- X2	0,141599	0,144311	0,024668	0,024668
X2,7 <- X2	0,153580	0,151671	0,025489	0,025489
X2,8 <- X2	0,174324	0,171970	0,026364	0,026364
X2,9 <- X2	0,177424	0,174448	0,023063	0,023063
Y1,1 <- Y	0,111058	0,111301	0,009809	0,009809
Y1,10 <- Y	0,112102	0,110843	0,013847	0,013847
Y1,11 <- Y	0,095241	0,095631	0,015791	0,015791
Y1,12 <- Y	0,101240	0,100968	0,012741	0,012741
Y1,2 <- Y	0,093281	0,092806	0,014895	0,014895
Y1,3 <- Y	0,119756	0,118922	0,012005	0,012005
Y1,4 <- Y	0,102292	0,103755	0,011258	0,011258
Y1,5 <- Y	0,124756	0,123234	0,010953	0,010953
Y1,6 <- Y	0,138863	0,136277	0,011252	0,011252
Y1,7 <- Y	0,141348	0,139306	0,012077	0,012077
Y1,8 <- Y	0,126426	0,126109	0,012962	0,012962
Y1,9 <- Y	0,142793	0,141219	0,013638	0,013638
Z1,1 <- Z	0,147048	0,144891	0,016324	0,016324

Z1,10 <- Z	0,155723	0,152478	0,018395	0,018395
Z1,11 <- Z	0,154005	0,150274	0,017316	0,017316
Z1,2 <- Z	0,169283	0,169680	0,017019	0,017019
Z1,3 <- Z	0,107422	0,107637	0,018228	0,018228
Z1,4 <- Z	0,091326	0,091216	0,017390	0,017390
Z1,5 <- Z	0,100040	0,104811	0,022946	0,022946
Z1,6 <- Z	0,148012	0,148702	0,013346	0,013346
Z1,7 <- Z	0,128795	0,126505	0,015982	0,015982
Z1,8 <- Z	0,104976	0,103172	0,015637	0,015637
Z1,9 <- Z	0,108524	0,107657	0,016521	0,016521

T Statistics (|O/STERR)

X1,1 <- X1	7,056251
X1,10 <- X1	6,959159
X1,2 <- X1	5,179069
X1,3 <- X1	8,629778
X1,4 <- X1	8,671279
X1,5 <- X1	7,110517
X1,6 <- X1	9,691213
X1,7 <- X1	9,214436
X1,8 <- X1	8,789340
X1,9 <- X1	10,618953

X2,1 <- X2 5,485249
X2,10 <- X2 8,155242
X2,2 <- X2 4,232105
X2,3 <- X2 2,765429
X2,4 <- X2 4,795191
X2,5 <- X2 5,740125
X2,7 <- X2 6,025370
X2,8 <- X2 6,612138
X2,9 <- X2 7,692957
Y1,1 <- Y 11,322259
Y1,10 <- Y 8,095933
Y1,11 <- Y 6,031337
Y1,12 <- Y 7,946180
Y1,2 <- Y 6,262603
Y1,3 <- Y 9,975886
Y1,4 <- Y 9,086233
Y1,5 <- Y 11,390087
Y1,6 <- Y 12,341294
Y1,7 <- Y 11,704050
Y1,8 <- Y 9,753668
Y1,9 <- Y 10,470296
Z1,1 <- Z 9,008173
Z1,10 <- Z 8,465342

Z1,11 <- Z 8,893735
 Z1,2 <- Z 9,946484
 Z1,3 <- Z 5,893111
 Z1,4 <- Z 5,251530
 Z1,5 <- Z 4,359846
 Z1,6 <- Z 11,090421
 Z1,7 <- Z 8,058636
 Z1,8 <- Z 6,713524
 Z1,9 <- Z 6,568875

Outer Loadings (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	Standard Error (STERR)
X1,1 <- X1	0,657307	0,669658	0,069460	0,069460
X1,10 <- X1	0,674978	0,677653	0,067632	0,067632
X1,2 <- X1	0,683443	0,689169	0,062194	0,062194
X1,3 <- X1	0,723640	0,723437	0,049093	0,049093
X1,4 <- X1	0,768344	0,766338	0,044352	0,044352
X1,5 <- X1	0,742711	0,747006	0,051213	0,051213
X1,6 <- X1	0,800135	0,799297	0,049017	0,049017
X1,7 <- X1	0,784920	0,789443	0,041787	0,041787
X1,8 <- X1	0,685727	0,681853	0,045262	0,045262
X1,9 <- X1	0,816391	0,813310	0,039756	0,039756

X2,1 <- X2	0,683703	0,683090	0,074490	0,074490
X2,10 <- X2	0,759429	0,757749	0,039064	0,039064
X2,2 <- X2	0,611688	0,612645	0,077852	0,077852
X2,3 <- X2	0,593015	0,590807	0,117478	0,117478
X2,4 <- X2	0,658511	0,655373	0,084608	0,084608
X2,5 <- X2	0,627729	0,627821	0,058940	0,058940
X2,7 <- X2	0,670511	0,672353	0,060527	0,060527
X2,8 <- X2	0,762201	0,755191	0,063665	0,063665
X2,9 <- X2	0,706702	0,700412	0,056083	0,056083
Y1,1 <- Y	0,739227	0,745302	0,060126	0,060126
Y1,10 <- Y	0,620747	0,618421	0,080919	0,080919
Y1,11 <- Y	0,559238	0,563832	0,101623	0,101623
Y1,12 <- Y	0,614055	0,609744	0,086120	0,086120
Y1,2 <- Y	0,636695	0,638350	0,067015	0,067015
Y1,3 <- Y	0,756424	0,762115	0,038372	0,038372
Y1,4 <- Y	0,679262	0,687020	0,052966	0,052966
Y1,5 <- Y	0,745579	0,749472	0,043790	0,043790
Y1,6 <- Y	0,734604	0,730474	0,050395	0,050395
Y1,7 <- Y	0,856534	0,856150	0,027749	0,027749
Y1,8 <- Y	0,724047	0,725803	0,056405	0,056405
Y1,9 <- Y	0,740881	0,743286	0,050178	0,050178
Z1,1 <- Z	0,714054	0,712289	0,044347	0,044347

Z1,10 <- Z	0,642594	0,643746	0,058648	0,058648
Z1,11 <- Z	0,700022	0,701284	0,061440	0,061440
Z1,2 <- Z	0,752608	0,755098	0,045376	0,045376
Z1,3 <- Z	0,595598	0,601242	0,077410	0,077410
Z1,4 <- Z	0,607197	0,606099	0,071561	0,071561
Z1,5 <- Z	0,730526	0,738500	0,051504	0,051504
Z1,6 <- Z	0,836888	0,836347	0,029867	0,029867
Z1,7 <- Z	0,753517	0,746313	0,053904	0,053904
Z1,8 <- Z	0,663439	0,659543	0,070028	0,070028
Z1,9 <- Z	0,706241	0,702199	0,060600	0,060600

T Statistics (|O/STERR)

X1,1 <- X1	9,463103
X1,10 <- X1	9,980095
X1,2 <- X1	10,988894
X1,3 <- X1	14,740340
X1,4 <- X1	17,323961
X1,5 <- X1	14,502334
X1,6 <- X1	16,323789
X1,7 <- X1	18,783936
X1,8 <- X1	15,150186
X1,9 <- X1	20,534841

X2,1 <- X2 9,178503
X2,10 <- X2 19,440719
X2,2 <- X2 7,857019
X2,3 <- X2 5,047878
X2,4 <- X2 7,783090
X2,5 <- X2 10,650211
X2,7 <- X2 11,077865
X2,8 <- X2 11,972123
X2,9 <- X2 12,601088
Y1,1 <- Y 12,294722
Y1,10 <- Y 7,671191
Y1,11 <- Y 5,503066
Y1,12 <- Y 7,130212
Y1,2 <- Y 9,500843
Y1,3 <- Y 19,713031
Y1,4 <- Y 12,824475
Y1,5 <- Y 17,026368
Y1,6 <- Y 14,576950
Y1,7 <- Y 30,867421
Y1,8 <- Y 12,836564
Y1,9 <- Y 14,765040
Z1,1 <- Z 16,101592
Z1,10 <- Z 10,956807

Z1,11 <- Z 11,393526

Z1,2 <- Z 16,585870

Z1,3 <- Z 7,694069

Z1,4 <- Z 8,485003

Z1,5 <- Z 14,183927

Z1,6 <- Z 28,020579

Z1,7 <- Z 13,978933

Z1,8 <- Z 9,473920

Z1,9 <- Z 11,654062

Regression

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	X2, X1 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Z

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,701 ^a	,491	,481	,34753

a. Predictors: (Constant), X2, X1

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,311	2	5,656	46,827	,000 ^a
	Residual	11,715	97	,121		
	Total	23,027	99			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,661	,382		1,731	,087
	X1	,325	,074	,339	4,374	,000
	X2	,509	,078	,504	6,509	,000

a. Dependent Variable: Z

Regression**Variables Entered/Removed^b**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Z, X1, X2 ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Y

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,815 ^a	,664	,654	,27002

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

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	13,848	3	4,616	63,309	,000 ^a
	Residual	6,999	96	,073		
	Total	20,847	99			

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

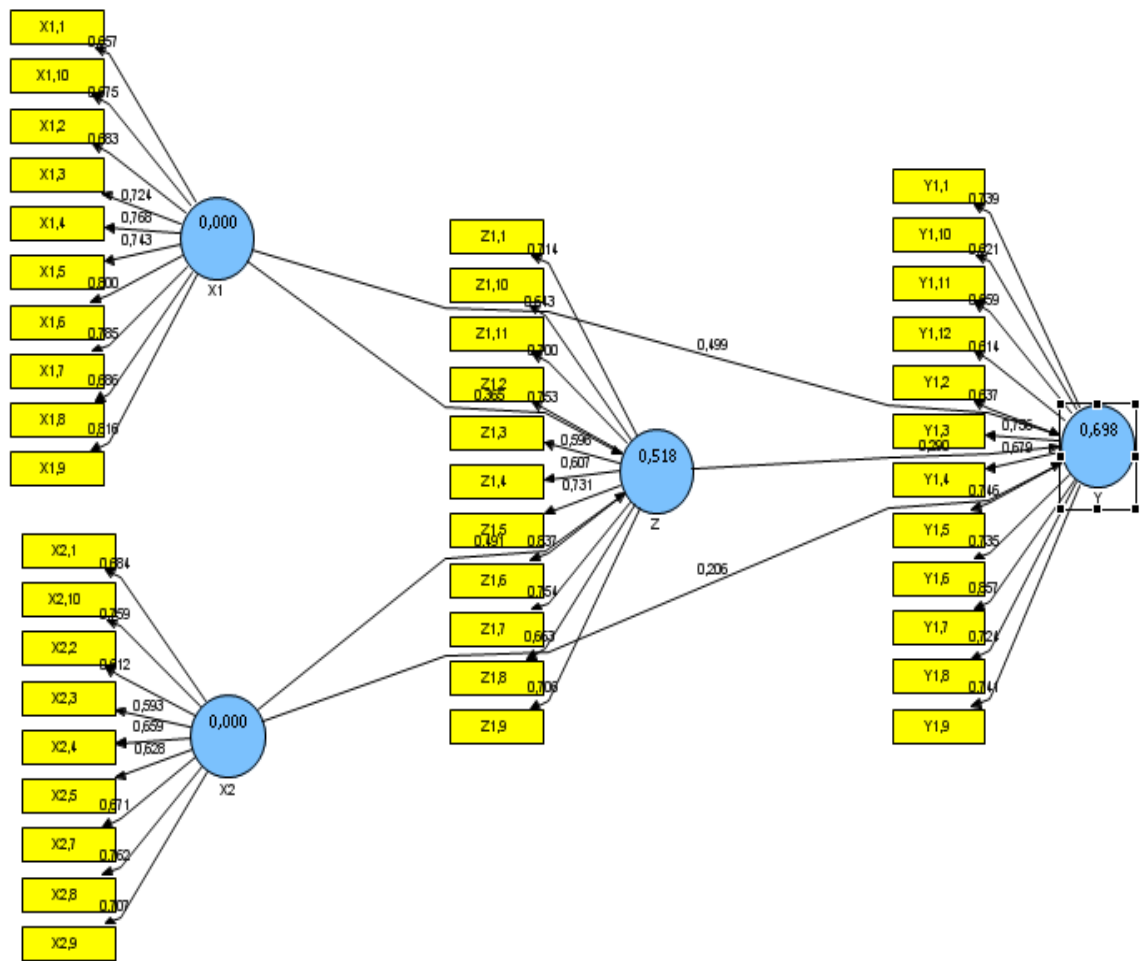
b. Dependent Variable: Y

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,230	,301		,764	,447
	X1	,458	,063	,502	7,250	,000
	X2	,242	,073	,252	3,326	,001
	Z	,228	,079	,240	2,895	,005

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 4



Lampiran 5

