



**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PT. SUMBER YALASAMUDRA BANYUWANGI**

*The Influence of Human Resource Competency and Work Environment
To Performance Employees By Means Job Satisfaction Employees
on PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi*

SKRIPSI

Oleh

Galih Yulian Ekbal

NIM. 140810201171

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018



**PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA
PT. SUMBER YALASAMUDRA BANYUWANGI**

*The Influence of Human Resource Competency and Work Environment
To Performance Employees By Means Job Satisfaction Employees
on PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi Pada
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember

Oleh

Galih Yulian Ekbal

NIM. 140810201171

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER**

2018

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Galih Yulian Ekbal
NIM : 140810201171
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa Skripsi yang saya buat adalah hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya, dan belum pernah diajukan pada instansi manapun, serta bukan hasil karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus saya junjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 29 Maret 2018

Yang menyatakan

Galih Yulian Ekbal

NIM. 140810201171

PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul Skripsi : Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi

Nama Mahasiswa : Galih Yulian Ekbal

NIM : 140810201171

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Tanggal Persetujuan : 29 Maret 2018

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Wiji Utami, S.E., M.Si.

NIP. 197401202000122001

Dewi Prihatini S.E.M.M., Ph.D.

NIP. 196903291993032001

Mengetahui

Ketua Program Studi S1-Manajemen

Dr. Ika Barokah S., S.E., M.M.

NIP. 197805252003122002

JUDUL SKRIPSI

PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA PADA PT. SUMBER YALASAMUDRA BANYUWANGI

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Galih Yulian Ekbal

NIM : 140810201171

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

29 Maret 2018

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. : (.....)
NIP. 197501062000032001

Sekretaris : Emas Desia Prajitiasari, S.E., M.M. : (.....)
NIP. 1979122112008122002

Anggota : Dra. Susanti Prasetyaningtyas, M.Si. : (.....)
NIP. 196609181992032002

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Jember

Foto 4X6

Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak.
NIP. 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah atas seluruh Nikmat dan Karunia yang telah diberikan Allah SWT kepada saya, sehingga saya bisa menyelesaikan karya tulis ini dengan tepat waktu. Selain itu berkat do'a, motivasi, dan semangat dari segala pihak akhirnya saya bisa menyelesaikan studi saya dengan penuh tanggungjawab. Karya tulis ini akan saya persembahkan sebagai bentuk rasa hormat, cinta, kasih, dan sayang saya kepada:

1. Ibunda dan ayahanda tercinta (Nur Zubaidah dan Mashadi), yang telah sabar dan tulus dalam mendidik, membimbing, mengarahkan dan selalu mendo'akan yang terbaik buat saya sehingga saya bisa menjadi manusia yang mengerti tentang arti kehidupan sebenarnya.
2. Kakak saya sekeluarga Mbak Icha, Mas Jarno, Rangga, dan Rania, yang senantiasa memberikan kebahagiaan dalam hidup saya dan semangat yang tiada henti.
3. My Office Center GYSA15, terima kasih buat selama ini, semoga tetap sehat dan selalu dalam perlindungannya.
4. Sahabat-sahabat saya terutama warga Paguyuban Gesah Noob (Noob Oji, Noob Ucok, Noob Dhamas, Noob Joko, Noob Bagus, Noob Ria, dan Noob Rifa, Noob Ayu), Tim Bang Meneng (Dwi Prastya, Frengki, Moh. Kukuh, Agung Dwi, Faesol, Irianto, Bagus, Agung P, dan Alan), More Than Family (Puji, Candrika, Rafi, Rizki, Ozan, Ida, Evi, Dhila, Epik), dan tak lupa Nailin, Slamet Ari, Irfan, dan Tauhid, karena mereka semua telah memberikan corak dan warna-warni dalam hidup saya.
5. Dosen pembimbing skripsi terbaik saya Ibu Wiji Utami, SE., M.Si. dan Ibu Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D. yang selalu teliti dan sabar dalam membimbing saya sehingga karya tulis ini dapat terselesaikan.
6. Seluruh dosen manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember yang telah bersedia membimbing dan membagikan ilmunya kepada saya sehingga memotivasi saya untuk belajar lebih giat lagi.

MOTTO

Allah akan meninggikan orang-orang yang beriman diantaramu dan orang-orang yang berilmu beberapa derajat

(QS. 58:11)

Barang siapa yang menempuh jalan untuk menuntut ilmu, maka Allah akan memudahkan jalannya menuju surga

(HR. Tirmidzi)

Perlu 20 tahun untuk membangun sebuah reputasi dan cukup 5 menit untuk menghancurkannya. Jika anda berpikir tentang hal ini, anda akan melakukan sesuatu dengan cara berbeda dalam setiap waktu

(Warren Buffett)

Tetaplah berdiri walaupun seluruh dunia ingin menjatuhkanmu karena semangatmu hari ini tidak hanya dibutuhkan olehmu melainkan juga orang-orang disekitarmu

(Galih Yulian Ekbal)

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi; Galih Yulian Ekbal; 140810201171; 2018; 124 Halaman; Jurusan Manajemen; Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember.

PT Sumber Yalagamudra adalah perusahaan industri pembuatan sarden yang didirikan tahun 1970 di Banyuwangi. Dalam kegiatan operasionalnya perusahaan ini tidak terlepas dari kontribusi sumber daya manusia yang berada didalamnya. Karyawan pada perusahaan ini merupakan sumber daya manusia yang harus diperhatikan dan dipelihara, hal ini bertujuan agar karyawan mampu memberi kontribusi positif pada perusahaan. Beberapa hal yang penting dilakukan yaitu dengan menciptakan kepuasan kerja, dan terus menumbuh kembangkan kompetensi karyawan, selain itu juga memberikan lingkungan kerja yang efektif dan kondusif mengingat bahwa ini merupakan perusahaan industri yang banyak aktifitas dari mesin-mesin pabrik yang kemungkinan dapat mengganggu aktifitas kerja karyawan karena kantor berada didekat pabrik. Penelitian ini bertujuan menguji pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. sehingga dapat diketahui berapa besar pengaruh ketiga variabel tersebut terhadap kinerja karyawan

Penelitian ini diklasifikasikan sebagai penelitian *eksplanatory research* dengan jumlah populasi sebanyak 127 orang. Teknik *sampling* penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling* dengan kriteria karyawan bagian staf administrasi umum perusahaan, karyawan tetap perusahaan, dan karyawan yang sudah bekerja minimal 3 tahun. Selain itu berdasarkan pendapat Roscoe diperoleh sebanyak 40 responden sebagai sampel. Jenis data yaitu data primer, data yang didapatkan langsung di lapangan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian, dan data sekunder adalah dalam bentuk publikasi yang diperoleh melalui artikel, internet, jurnal, dan sebagainya. Analisis data yang digunakan adalah analisis jalur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi SDM berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi SDM berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

SUMMARY

The Influence of Human Resource Competency and Work Environment To Performance Employees By Means Job Satisfaction Employees on PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi; Galih Yulian Ekbal; 140810201171; 2018; 124 Pages; Management Department; Faculty of Economics and Business University of Jember.

PT Sumber Yalasangudra is a sardine manufacturing company that established in 1970 in Banyuwangi. In the operational activities, this company is inseparable from the contribution of human resources in it. The employee of this company is a human resource that must be considered and maintained, so that the employees are able to contribute positively to the company. Some important things to do are to create job satisfaction, and continually to grow employee competence, and also to provide an effective and conducive working environment considering that, this is an industrial company that has many activities of the factory machinery that may interfere the work activities of employees because the office is located near the factory. This study purposes to examine the competence effect of human resource and work environment on employee performance through job satisfaction, so it can be known how much the influence of these three variables on the employee performance.

This research is classified as explanatory research with the total population is 127 people. The research sampling technique use purposive sampling method with employee criteria of general administration department of company, permanent employee of company, and employee who have been working at least 3 years. In addition based on Roscoe opinion obtained as many as 40 respondents as a sample. The type of the data is primary data, which obtained directly in the field by distributing questionnaires to research respondents, and secondary data, which is the form of publications that obtained through articles, internet, journals, etc. The data analysis is using path analysis.

The results of this study indicate that the competence of human resources has a significant influence with the positive direction on employee performance, work environment has a significant effect leads to positive direction on employee performance, human resource competence has a significant effect leads to positive direction on employee job satisfaction, work environment significantly influence positive on job satisfaction, job satisfaction has a significant effect on the positive direction on employee performance of PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

PRAKATA

Alhamdulillah segala puji bagi Allah Tuhan semesta alam atas segala Nikmat, Taufiq, Hidayah dan Karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan karya ilmiah yang berjudul “Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Pada PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi.” Karya ilmiah ini disusun sebagai syarat memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis mengucapkan terima kasih kepada segenap pihak yang telah membantu membimbing, memotivasi, dan memberi masukan yang bermanfaat kepada penulis, sehingga karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar, dan khususnya penulis mengucapkan terima kasih kepada :

- a. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, S.E., M.M., Ak. selaku dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- b. Bapak Dr. Handriyono, M. Si. selaku ketua jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- c. Bapak Drs. Marmono Singgih, M. Si. selaku sekretaris jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- d. Ibu Dr. Ika Barokah S., S.E., M.M. selaku ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- e. Ibu Wiji Utami, SE., M.Si. selaku dosen pembimbing I dan Ibu Dewi Prihatini, SE., MM., Ph.D. selaku dosen pembimbing II, yang telah meluangkan waktu, pikiran serta perhatian guna memberikan bimbingan dan pengarahan demi terselesainya skripsi ini.
- f. Seluruh dosen dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
- g. Ibu dan ayah saya tercinta (Nur Zubaidah dan Mashadi), yang telah sabar dan tulus dalam mendidik, membimbing, mengarahkan dan selalu mendo'akan yang terbaik buat saya.
- h. Kakak saya sekeluarga Mbak Icha, Mas Jarno, Rangga, dan Rania, yang senantiasa memberikan kebahagiaan dalam hidup saya dan semangat yang tiada henti.

- i. Seluruh sahabat saya, Grup Timbang Meneng, Warga Paguyuban Gesah Noob, serta More Than Family.
- j. Seluruh teman angkatan 2014 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- k. Seluruh karyawan PT. Sumber Yalasangudra yang telah membantu saya.
- l. Dan seluruh pihak yang telah memberikan informasi, motivasi, dan semangat kepada saya yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu.

Semoga Allah memberikan yang terbaik kepada mereka semua yang telah ikhlas dan berjasa selama penyusunan karya ilmiah ini. Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan karya ilmiah ini masih banyak kekurangan yang disebabkan karena keterbatasan daripada kemampuan penulis, namun atas Pertolongan dan Karunia dari Allah, serta dorongan dan semangat dari semua pihak, akhirnya karya ilmiah ini dapat terselesaikan dengan baik dan benar.

Oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari pembaca yang bersifat membangun demi kesempurnaan karya ilmiah ini. Semoga karya ilmiah ini dapat bermanfaat bagi penulis terutama, seluruh mahasiswa, para akademisi, perusahaan PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi khususnya, serta masyarakat luas, dan juga semoga dapat memberikan kontribusi positif bagi kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan, khususnya dibidang ilmu manajemen sumber daya manusia.

Jember, 29 Maret 2018

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN.....	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR LAMPIRAN	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian	7
1.3.1 Tujuan Penelitian	7
1.3.2 Manfaat Penelitian	8
 BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	 9
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	9
2.1.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.1.3 Kepuasan Kerja	15
2.1.4 Kinerja Karyawan	16
2.2 Kajian Empiris	20
2.3 Kerangka Konseptual	24
2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian	25
 BAB 3 METODE PENELITIAN.....	 29
3.1 Rancangan Penelitian	29
3.2 Populasi Dan Sampel	29
3.2.1 Populasi.....	29
3.2.2 Sampel.....	29
3.3 Jenis Dan Sumber Data	30
3.3.1 Jenis Data	30
3.3.2 Sumber Data.....	31
3.4 Metode Pengumpulan Data	31
3.5 Identifikasi Variabel.....	32
3.6 Definisi Operasional Variabel	32
3.7 Skala Pengukuran	35

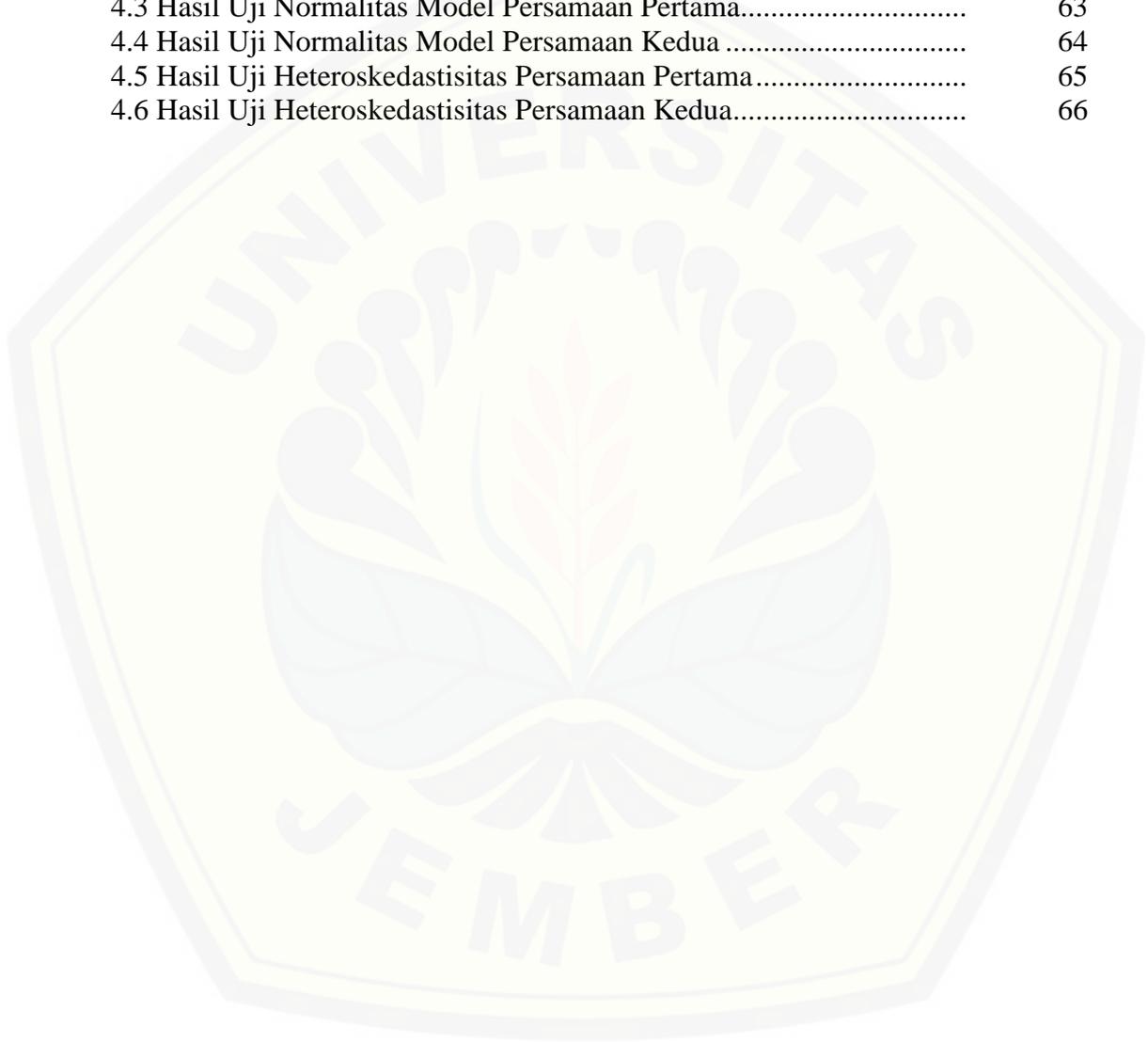
3.8 Metode Analisa Data.....	35
3.8.1 Uji Instrument	35
3.8.2 Analisis Data	37
3.9 Uji Asumsi Klasik.....	39
3.10 Uji Hipotesis	41
3.11 Menghitung Jalur	42
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	44
BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN.....	46
4.1 Hasil Penelitian	46
4.1.1 Gambaran Umum PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.....	46
4.1.2 Visi Dan Misi PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.....	47
4.1.3 Struktur Organisasi PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi	47
4.2 Deskripsi Statistik Data Dan Variabel Penelitian	51
4.2.1 Karakteristik Responden	51
4.2.2 Deskripsi Variabel Kompetensi Sumber Daya Manusia.....	54
4.2.3 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	55
4.2.4 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	56
4.2.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	57
4.3 Hasil Analisis Data.....	57
4.3.1 Uji Instrumen Data.....	57
4.3.2 Uji Normalitas Data	60
4.3.3 Analisis Jalur	60
4.3.4 Uji Asumsi Klasik	63
4.3.5 Uji Hipotesis	66
4.3.6 Perhitungan Analisis Jalur.....	68
4.4 Pembahasan Hasil Penelitian	70
4.4.1 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan	70
4.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	72
4.4.3 Pengaruh Kompetensi SDM Terhadap Kepuasan Kerja.....	73
4.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	75
4.4.5 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	75
4.5 Keterbatasan Penelitian.....	78
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN	79
5.1 Kesimpulan	79
5.2 Saran	80
DAFTAR PUSTAKA	81
KUESIONER PENELITIAN.....	84
LAMPIRAN-LAMPIRAN	88

DAFTAR TABEL

	Halaman
2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya.....	23
4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan.....	53
4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	53
4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	54
4.6 Deskripsi Variabel Kompetensi SDM.....	54
4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	55
4.8 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja	56
4.9 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	57
4.10 Validitas Instrumen Variabel Kompetensi SDM	58
4.11 Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja	58
4.12 Validitas Instrumen Variabel Kepuasan	58
4.13 Validitas Instrument Variabel Kinerja Karyawan.....	59
4.14 Hasil Uji Reliabilitas	59
4.15 Hasil Uji Normalitas Data.....	60
4.16 Nilai Koefisien Jalur	61
4.17 Nilai VIF Dan TOL Pada Persamaan Satu.....	64
4.18 Nilai VIF Dan TOL Pada Persamaan Dua	65
4.19 Uji Hipotesis Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan.....	66
4.20 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	67
4.21 Uji Hipotesis Kompetensi SDM Terhadap Kepuasan Kerja.....	67
4.22 Uji Hipotesis Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja.....	68
4.23 Uji Hipotesis Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	68

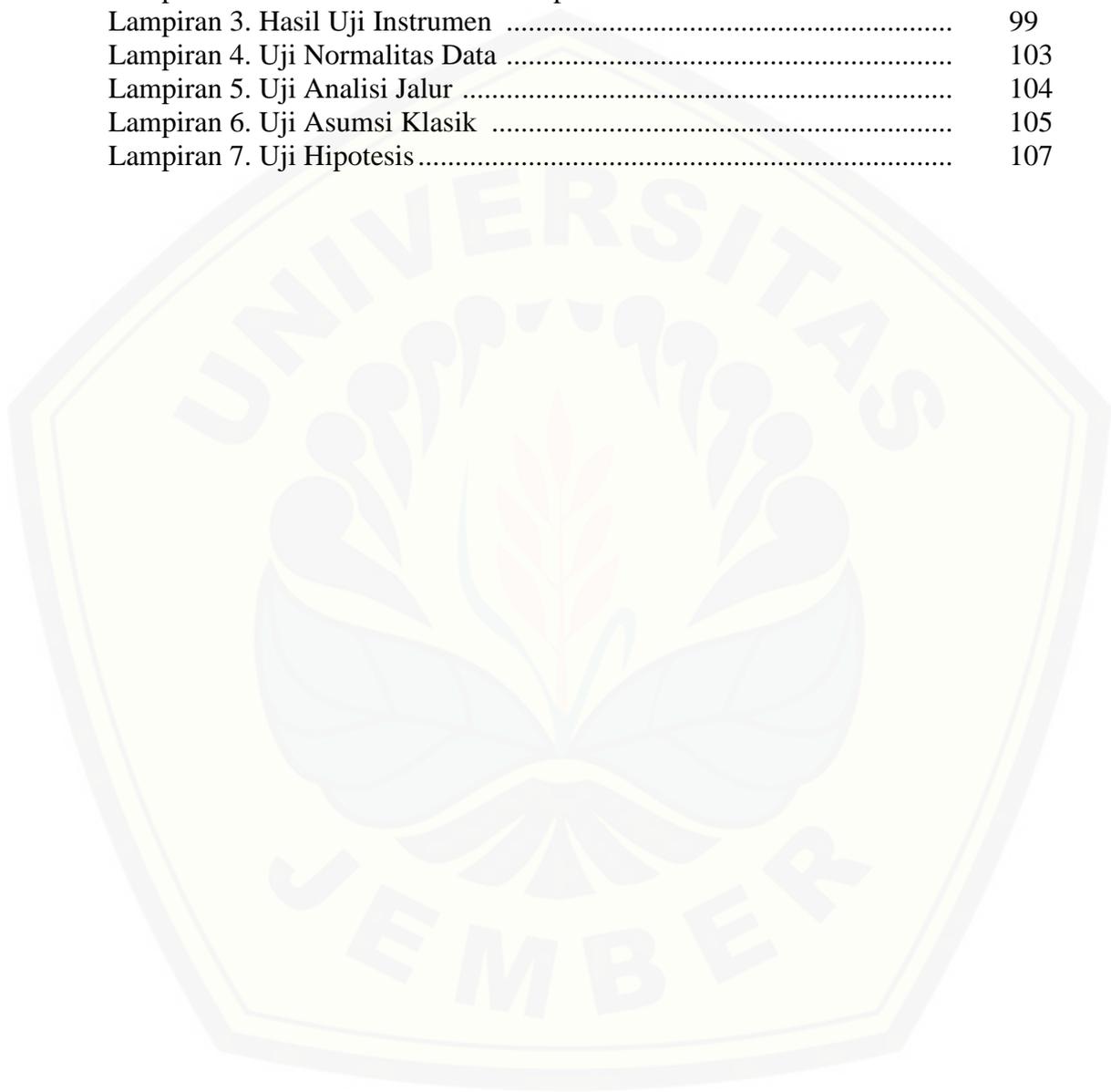
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
2.1 Kerangka Konseptual Penelitian	25
3.1 Model Diagram Path	38
3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	44
4.1 Struktur Organisasi PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi	48
4.2 Model Analisis Jalur Dan Koefisien Jalur	62
4.3 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Pertama.....	63
4.4 Hasil Uji Normalitas Model Persamaan Kedua	64
4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Pertama.....	65
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas Persamaan Kedua.....	66



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Rekapitulasi Hasil Kuesioner	88
Lampiran 2. Karakteristik Dan Deskripsi Variabel Penelitian	90
Lampiran 3. Hasil Uji Instrumen	99
Lampiran 4. Uji Normalitas Data	103
Lampiran 5. Uji Analisa Jalur	104
Lampiran 6. Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 7. Uji Hipotesis	107



BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dunia bisnis saat ini menunjukkan tingkat kemajuan yang signifikan. Kemajuan teknologi dan informasi menjadi salah satu faktor pemicu mobilitas dari perusahaan untuk lebih memiliki daya saing yang tinggi. Perusahaan selalu dihadapkan pada persaingan yang semakin kompetitif, dalam menghadapi persaingan tersebut tentunya tidak cukup hanya dengan menggunakan teknologi dalam kegiatan operasionalnya. Pemanfaatan teknologi canggih pada perusahaan harus didukung oleh sumber daya manusia yang berkualitas, sebab secanggih apapun teknologi yang digunakan apabila tidak ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas maka hal tersebut tidak akan memberikan kontribusi dalam menjamin kelancaran operasional perusahaan. Seluruh perusahaan saat ini dituntut tidak hanya mengejar keuntungan, namun juga harus dapat menciptakan suatu nilai tambah akan produknya guna mendapatkan citra dihati konsumennya, sehingga dapat mempertahankan eksistensinya di dunia bisnis.

Peran sumber daya manusia menjawab semua pertanyaan terkait sukses tidaknya suatu perusahaan. Sumber daya manusia merupakan aset penting yang harus diperhatikan dalam suatu perusahaan dan harus dikelola dengan baik agar dapat meningkat kinerjanya (Byrd, 2011:5). Munculnya sebuah istilah “semua bernaung di bawah payung sumber daya manusia”, menunjukkan bahwa, kesuksesan organisasi dimanapun, jenis apapun, dan bergerak dalam bidang apapun, sangat tergantung pada tersedianya kuantitas sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam perusahaan yaitu terkait dengan kemampuan karyawan, baik kemampuan fisik maupun non-fisik. Oleh sebab itu untuk kepentingan akselerasi tugas pokok dan fungsi organisasi apapun, peningkatan kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu syarat utamanya. Peran penting adanya sumber daya manusia dapat membantu perusahaan untuk dapat mengendalikan perilaku-perilaku individu yang ada dalam suatu perusahaan, hal ini akan membantu perusahaan untuk bertindak tentang bagaimana mendapatkan, mengembangkan, menggunakan, mengevaluasi, dan

memelihara karyawan dalam kuantitas dan kualitas yang tepat (Handoko, 2011:5). Hal tersebut dimaksudkan agar karyawan sebagai sumber daya manusia perusahaan dapat bekerja secara maksimal sesuai dengan standar kerja atau bahkan melebihinya. Sumber daya manusia adalah penggerak dari setiap organisasi baik profit atau non-profit. Tanpa kontribusi sumber daya manusia, sebuah perusahaan tidak akan bisa eksis dan bertahan hidup. Perhatian pada kebutuhan sumber daya manusia dalam perusahaan adalah sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan, karena di dalam sumber daya manusia terdapat bakat, tenaga dan kreatifitas manusia sebagai subyeknya (Ampomah, 2016). Perlu disadari bahwa karyawan merupakan sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam menjalankan kegiatan perusahaan. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan perhatian secara maksimal pada karyawannya, baik perhatian dari segi kualitas pengetahuan dan keterampilan, maupun tingkat kesejahteraannya, sehingga karyawan dapat terdorong untuk memberikan segenap kemampuannya pada perusahaan.

Menurut Pearce dan Robinson (2013:3), suatu perusahaan dapat berkembang dan maju apabila perusahaan tersebut selalu tanggap terhadap perubahan lingkungan, teknologi dan ilmu pengetahuan. Ketiga hal tersebut merupakan sebuah tantangan bagi perusahaan baik dari dalam maupun dari luar perusahaan. Tantangan luar perusahaan yang cenderung sulit untuk dikendalikan (*uncontrollable factors*) ini meliputi lingkungan dunia yang selalu mengalami perubahan seperti adanya globalisasi, kontrol masyarakat sebagai konsumen, perkembangan teknologi, pengaruh makroekonomi, persaingan pasar, perubahan politik dunia. Sedangkan tantangan dari dalam masih dapat dikendalikan (*controllable factors*), seperti eksplorasi potensi perusahaan, ketepatan penggunaan teknologi, kualitas SDM, metode kerja, dan rencana-rencana strategik perusahaan (Pearce dan Robinson, 2013:3). Untuk menghadapi tantangan secara efektif, perusahaan khususnya para eksekutif harus memanfaatkan proses manajemen khususnya pada bidang sumber daya manusia agar dapat menempatkan perusahaan pada posisi yang optimal dalam lingkungan yang kompetitif dengan menekan pada antisipasi perubahan lingkungan, permintaan

internal, dan permintaan kompetitif. Maka dari itu, perusahaan harus bertanggungjawab terhadap penyediaan sumber daya manusia yang berkualitas dan berkompoten supaya tujuan perusahaan dapat tercapai.

Menurut Siagian (2012:28), suatu perusahaan dalam aktifitasnya menggambarkan dua jenis kegiatan, yaitu kegiatan pokok dan kegiatan penunjang, kegiatan pokok yang dimaksudkan adalah seluruh usaha yang dilakukan yang berkaitan langsung dengan tujuan dan berbagai sasaran yang ingin dicapainya, misalnya kegiatan yang menyangkut produksi, operasi, pemasaran, dan penjualan. Kegiatan penunjang adalah keseluruhan upaya yang dibuat oleh satu satuan kerja tertentu yang meskipun tidak terlibat langsung dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan tetapi memberikan dukungan yang kuat ke arah keberhasilan penyelenggaraan tugas pokok, misalnya kegiatan administratif, keuangan, ketatausahaan, pendidikan dan pelatihan. Dalam upaya mencapai tujuan, tentunya perusahaan harus menyusun sebuah perencanaan yang strategis dalam berbagai kegiatannya, terlebih pada bidang manajemen sumber daya manusia (karyawan), karena mengingat bahwa sumber daya manusia merupakan penggerak perusahaan.

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai target atau bahkan melibehinya merupakan kontribusi yang sangat menguntungkan bagi perusahaan, karena karyawan telah bekerja secara maksimal dan tercapainya kinerja yang efektif. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggungjawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Moehariono, 2012:96). Kinerja yang baik tidak selalu merupakan kinerja yang sesuai dengan rencana. Kinerja yang baik adalah kinerja yang konsisten dengan tujuan perusahaan, sedangkan rencana mungkin tidak merefleksikan tindakan yang sebaiknya dilakukan berdasarkan kondisi yang sekarang ada. Kualitas kinerja karyawan sangat ditentukan oleh kompetensinya, karena antara kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang erat. Menurut Spencer (dalam Moehariono, 2010:8), kompetensi dengan kinerja memiliki

hubungan kausal, relevansi, kuat dan akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Kompetensi SDM memainkan peran kritikal dan esensial karena pada satu sisi merupakan *human capital* dan *active agent* bagi perkembangan suatu perusahaan sekaligus sebagai determinan kapabilitas untuk mengelola sumber daya dalam perusahaan (Fajar, 2013). Kompetensi adalah suatu kemampuan seseorang untuk melaksanakan suatu tugas atau pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja (Darsono dan Dewi, 2016:111). Kompetensi pada diri karyawan dapat dilihat dari sudut pandang kesuksesan, kreatifitas, dan inovasinya dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, jadi dapat disimpulkan bahwa kehidupan kerja seseorang sangat ditentukan oleh kompetensinya. Menurut Sedarmayanti (2007 : 125), ada banyak macam faktor kompetensi diantaranya adalah faktor teknis dan non-teknis, kepribadian dan tingkah laku, *soft skills* dan *hard skills*, kemudian digunakan sebagai aspek yang dinilai banyak perusahaan untuk merekrut karyawan ke dalam perusahaan. Apabila seorang karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi, maka dapat diasumsikan karyawan tersebut juga memiliki tingkat kepuasan dan kinerja yang tinggi juga. Hal ini dikarenakan pekerjaan yang sedang dilakukan cocok dengan kompetensi yang dimiliki.

Salah satu faktor penting yang juga dapat menunjang kinerja yaitu kepuasan kerja. Kepuasan kerja bersifat individu karena setiap individu mempunyai kepuasan yang berbeda dalam melakukan pekerjaan. Semakin banyak faktor pekerjaan yang diinginkan karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang didapatkan. Begitu sebaliknya apabila semakin banyak faktor pekerjaan yang tidak diinginkan karyawan maka semakin rendah tingkat kepuasan yang didapatkan. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya (Handoko, 2011:193). Perihal kepuasan kerja merupakan suatu hal yang cukup sulit untuk dipahami, karena faktor-faktor yang menjadi pendorong seorang karyawan dikatakan puas adalah banyak macamnya. Menurut Siagian (2012:296),

meskipun ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, namun beberapa penelitian mengungkapkan bahwa, ada seorang karyawan merasa puas karena faktor atasannya yang baik pada dia walaupun kinerjanya biasa-biasa saja. Dari pendapat di atas dapat dilihat bahwa orang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi belum tentu memiliki motivasi untuk mencapai kinerja yang maksimal, karena bisa jadi meskipun orang itu kinerjanya biasa namun dia sudah merasa puas dalam pekerjaannya. Namun, terlepas dari apa yang menjadi faktor penentu karyawan dikatakan puas, yang terpenting adalah tetap mengusahakan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan dengan kinerja karyawan.

Banyak faktor yang menjadikan karyawan mencapai kepuasan kerja dan kinerja. Selain kompetensinya, lingkungan kerja juga memainkan peran yang cukup penting dalam menunjang kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011:26). Lingkungan kerja dibagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja yang baik mampu mengurangi kejenuhan serta kelelahan dalam bekerja, sehingga pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan gairah kerja serta memacu timbulnya rasa puas terhadap pekerjaan sehingga kinerja yang baik tercapai. Begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka karyawan akan mempunyai rasa jenuh dalam bekerja dan tidak mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja. Lingkungan kerja fisik meliputi, penggunaan warna, penerangan (sinar/cahaya) suara bising yang dapat dikendalikan, suhu udara yang tepat, serta keamanan para karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

PT Sumber Yalasarudra adalah sebuah perusahaan industri yang didirikan pada tahun 1970 di Muncar, Banyuwangi. Perusahaan ini merupakan salah satu pabrik sarden paling awal di daerahnya dan yang masih memproduksi hingga saat ini. Perusahaan ini berkembang menjadi salah satu produsen sarden terbesar di Indonesia. Fokus manajemennya dalam memproduksi produk berkualitas tinggi

mengarahkan perusahaan untuk terus memperbarui teknologi-teknologi dalam pembuatan produk-produknya. PT Sumber Yalagamudra selalu menjadi pemasok pilihan untuk produk sarden yang handal, sesuai visinya yaitu bertekad untuk menjadi industri pengolahan ikan yang unggul dalam kualitas dan kepercayaan oleh konsumen. Daerah layanannya terdiri dari pasar domestik dan internasional, untuk domestik adalah seluruh Indonesia seperti Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi dan Papua, sedangkan internasional seperti Singapura, Malaysia, Afrika dan Filipina.

Dalam kegiatan operasionalnya untuk menciptakan suatu produk yang unggul dengan mutu yang berkualitas tinggi perusahaan ini tidak terlepas dari sistem kerja yang efektif dan kontribusi sumber daya manusia yang berada didalamnya. Sama seperti perusahaan pada umumnya, karyawan pada perusahaan ini merupakan sumber daya manusia yang harus diperhatikan dan dipelihara, hal ini bertujuan agar karyawan tersebut mampu memberi kontribusi positif dalam kelancaran operasional perusahaan. PT Sumber Yalagamudra harus memberikan kepuasan kerja terhadap karyawannya, salah satunya dengan cara menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang dimaksud termasuk fisik dan non-fisik, sehingga karyawannya dapat bekerja dengan baik dan tidak merasa tertekan. Sesuai observasi yang telah dilakukan, dapat dipastikan bahwa ini merupakan perusahaan industri yang banyak aktifitas dari mesin-mesin dan kendaraan pabrik yang kemungkinan dapat mengganggu aktifitas kerja karyawan, karena kantor yang berada didekat pabrik. Melihat fenomena tersebut maka perlu dikaji lebih khusus mengenai pengaruhnya lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada perusahaan ini.

Kepuasan kerja karyawan pada perusahaan ini sudah cukup baik. Hal ini diasumsikan oleh peneliti berdasarkan lama bekerja karyawannya yang rata-rata sudah lebih dari 3 tahun. Dalam teori SDM faktor-faktor tercapainya kepuasan ditunjang oleh banyak hal, salah satunya yaitu kompetensi SDM. Oleh sebab itu penting bagi PT Sumber Yalagamudra untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang menciptakan kepuasan kerja pada karyawan terkait kompetensi khususnya sehingga perusahaan dapat menentukan atau menyesuaikan pekerjaan terhadap

karyawannya, sehingga kepuasan kerja akan selalu tercapai bahkan meningkat dalam diri karyawan.

Suatu masalah besar apabila karyawan pada perusahaan ini memiliki tingkat kompetensi yang rendah, hal ini akan menimbulkan kinerja yang buruk karena target yang sulit tercapai dan karyawan tidak puas terhadap pekerjaannya. Selain itu, karyawan juga tidak akan paham terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Demikian juga dengan lingkungan kerja yang tidak kondusif, hal ini akan mengakibatkan kerugian waktu, semangat kerja menurun, kinerja menurun, terlebih karyawan akan merasa bosan dan tidak betah sehingga memungkinkan besarnya angka perpindahan karyawan. Mengacu pada latar belakang, maka penulis tertarik untuk melakukan riset mengenai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kepuasan dan kinerja karyawan.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas, maka rumusan masalah yang diambil dalam penelitian ini adalah:

- a. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi?
- b. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi?
- c. Apakah terdapat pengaruh antara kompetensi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi?
- d. Apakah terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi?
- e. Apakah terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi?

1.3 Tujuan Dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dilakukan pada karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi sebagai berikut:

- a. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi;
- b. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi;
- c. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi;
- d. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi;
- e. Untuk menguji dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

1.3.2 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian yang dilakukan pada karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi sebagai berikut:

a. Bagi Pengembangan Ilmu Pengetahuan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan memperluas wawasan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia mengenai kompetensi SDM, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan.

b. Bagi Pihak Manajemen PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dan masukan dalam pengambilan keputusan manajerial pada PT Sumber Yalagamudra untuk segala informasi yang berhubungan dengan kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja, yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Bagi akademisi dan peneliti, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan acuan atau pertimbangan jika membuat penelitian dengan variabel-variabel yang terkait dan juga sebagai referensi kepustakaan dalam kemajuan dan pengembangan ilmu pengetahuan khususnya manajemen sumber daya manusia.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teoritis

2.1.1 Kompetensi Sumber Daya Manusia

Kompetensi merupakan faktor internal atau karakteristik mendasar pada manusia yang menentukan pola pikir dan perilaku dalam praktek kerja atau kehidupan nyatanya (Darsono dan Dewi, 2016:111). Ini merupakan suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan/wawasan, dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh seseorang, jadi jelas bahwa praktek kerja merupakan cerminan dari sebuah kompetensi dasar manusia. Menurut Wibowo (2013:324), kompetensi adalah suatu kemampuan individu untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Finch dan Crunkilton (dalam Sutrisno, 2011:204) mengartikan kompetensi sebagai penguasaan terhadap suatu tugas, ketrampilan, sikap, dan apresiasi yang diperlukan untuk menunjang suatu keberhasilan. Dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kompetensi adalah suatu kemampuan yang mencakup penguasaan terhadap suatu tugas, keterampilan, sikap, dan apresiasi yang memang sangat diperlukan oleh seluruh SDM dalam perusahaan untuk dapat melaksanakan tugas-tugas dan pekerjaannya.

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat perlu diketahui oleh suatu perusahaan guna menentukan pekerjaan yang cocok untuk karyawan tersebut. Ketika perusahaan mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, maka karyawan tersebut akan merasa bahwa mereka cocok dan mampu pada pekerjaan tersebut. Hal ini akan memunculkan kepuasan kerja sendiri dalam diri karyawan. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan pekerjaannya (Wibowo, 2013:518). Agar perusahaan lebih mudah dalam mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki oleh karyawannya, perusahaan bisa melakukan *conselling* individu. Penting sekali untuk mengidentifikasi kompetensi

yang dimiliki karena kompetensi yang dimiliki karyawan harus diselaraskan dengan pekerjaan yang akan dibebankan guna menciptakan suatu nilai kepuasan kerja.

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda, ini akan menentukan praktek kerja atau kehidupan nyatanya, jadi dapat dibedakan antara orang yang berkompeten dengan yang tidak berkompeten. Dalam banyak literatur telah dijelaskan adanya hubungan kausal antara kompetensi dengan kinerja. Seperti pendapat Spencer (dalam Moehariono, 2010:8) kompetensi dengan kinerja memiliki hubungan kausal, relevansi ada, kuat, dan akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*). Kinerja yang efektif akan tercapai apabila orang yang ada di dalam pekerjaan itu adalah orang-orang yang berkompeten. Oleh sebab itu manajemen perusahaan harus memperhatikan pengelolaan SDM yang berkompetensi secara optimal agar targetnya mudah dicapai. Ada beberapa tindakan yang harus dilakukan perusahaan dalam proses pengelolaan SDM, antara lain perusahaan harus mengidentifikasi, memfasilitasi, dan mengembangkan kompetensi individu pada setiap karyawannya kearah kinerja yang lebih baik. Berdasarkan kegiatan tersebut pengelolaan SDM harus mengacu, linier, dan mengarah pada visi dan misi, serta target-target perusahaan kedepannya.

a. Karakteristik Kompetensi

Wibowo (2013:324) mengemukakan ada lima tipe karakteristik kompetensi, yaitu:

- 1) Motif adalah sesuatu yang secara konsisten dipikirkan atau diinginkan orang yang menyebabkan tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.
- 2) Sifat adalah karakteristik fisik dan respon yang konsisten terhadap situasi atau informasi. Kecepatan reaksi dan ketajaman mata merupakan ciri fisik seorang kompetensi pilot tempur.

- 3) Konsep diri adalah sikap, nilai-nilai, atau citra diri seseorang. Percaya diri merupakan keyakinan orang bahwa mereka dapat efektif dalam hampir setiap situasi adalah bagian dari konsep diri orang.
- 4) Pengetahuan adalah informasi yang dimiliki orang dalam bidang spesifik. Pengetahuan adalah kompetensi yang kompleks.
- 5) Keterampilan adalah kemampuan mengerjakan tugas fisik atau mental tertentu. Kompetensi mental atau pemikiran kognitif termasuk berpikir analitis dan konseptual.

b. Tipe Kompetensi

Menurut Wibowo (2013:329), ada beberapa tipe kompetensi, yaitu :

- 1) *Planning competency*, dikaitkan dengan tindakan tertentu seperti menetapkan tujuan, menilai risiko, dan mengembangkan urutan tindakan untuk mencapai tujuan.
- 2) *Influence competency*, dikaitkan dengan tindakan seperti mempunyai dampak pada orang lain, memaksa melakukan tindakan tertentu untuk atau membuat keputusan tertentu dan memberi inspirasi untuk bekerja menuju tujuan organisasional.
- 3) *Communication competency*, dalam bentuk kemampuan bicara, mendengarkan orang lain, komunikasi tertulis, dan nonverbal.
- 4) *Interpersonal competency*, meliputi empati, membangun konsensus, *networking*, persuasi, negosiasi, diplomasi, manajemen konflik, menghargai orang lain, dan menjadi *team player*.
- 5) *Thinking competency*, berkenaan dengan berpikir strategis, berpikir analitis, berkomitmen terhadap tindakan, memerlukan kemampuan kognitif, mengidentifikasi mata rantai dan membangkitkan gagasan kreatif.
- 6) *Organizational competency*, meliputi kemampuan merencanakan pekerjaan, mengorganisasi sumber daya, mendapatkan pekerjaan, mengorganisaikan sumber daya, mendapatkan pekerjaan dilakukan, mengukur kemajuan, dan mengambil risiko yang diperhitungkan.

- 7) *Human resources management*, merupakan kemampuan dalam bidang *team building*, mendorong partisipasi, mengembangkan bakat, mengusahakan umpan balik kinerja, dan menghargai keberagaman.
- 8) *Leadership competency*, merupakan kompetensi yang meliputi kecakapan, memposisikan diri, pengembangan organisasi, mengolah transisi, orientasi strategis, membangun visi, merencanakan masa depan, menguasai perubahan dan memelopori kesehatan tempat kerja.
- 9) *Client service competency*, merupakan kompetensi berupa mengidentifikasi dan menganalisis pelanggan, orientasi pelayanan dan pengiriman, bekerja dengan pelanggan, membangun *partnership* dan berkomitmen pada kualitas.
- 10) *Bussiness competency*, merupakan kompetensi yang meliputi manajemen finansial, keterampilan pengambilan keputusan bisnis, bekerja dengan sistem, menggunakan ketajaman bisnis, membuat keputusan bisnis dan membangkitkan pendapatan.
- 11) *Self management competency*, kompetensi yang berkaitan dengan menjadi motivasi diri, bertindak dengan percaya diri, mengelola pembelajaran sendiri, mendemonstrasikan fleksibilitas, dan berinisiatif.
- 12) *Technical/operating competency*, kompetensi berkaitan dengan mengerjakan tugas kantor, bekerja dengan teknologi komputer, menggunakan peralatan lain, mendemonstrasikan keahlian teknis dan profesional, dan membiasakan bekerja dengan data dan angka.

c. Indikator Kompetensi

Indikator dari kompetensi menurut teori Gordon (dalam Sutrisno, 2011:204) adalah :

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kesadaran dalam bidang kognitif.
- 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu ke dalam kognitif dan afektif yang dimiliki individu.
- 3) Kemampuan/ketrampilan (*skill*), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

- 4) Nilai (*value*), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang.
- 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.
- 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan.

2.1.2 Lingkungan Kerja

Karyawan merupakan SDM perusahaan yang mampu memberikan segenap kontribusi dalam kegiatan operasi dan produksinya. Dalam pelaksanaannya tentunya karyawan tidak lepas dari yang namanya lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaannya (Sutrisno, 2011:118). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap semua yang berada di tempat kerja karyawan baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja dinyatakan baik dan sesuai dengan kriteria sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk melaksakan kegiatan dengan maksimal. Sehingga apabila lingkungan kerja kondusif, baik, dan aman, maka akan memicu semangat kerja dan akhirnya kualitas kinerjanya juga semakin meningkat. Sedarmayanti (2011:28), menyatakan bahwa ketidaksesuaian lingkungan kerja akan terlihat dalam jangka waktu yang lebih lama, yang ini akan menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

a. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:12), jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik, merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

- 2) Lingkungan kerja non-fisik, merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan, bawahan, maupun dengan sesama rekan kerja.

b. Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2007:26), indikator lingkungan kerja diantaranya:

- 1) Penerangan/cahaya, sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Intensitas cahaya yang kurang akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- 2) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- 3) Pewarnaan ruangan, pemilihan warna ruangan yang tepat dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- 4) Suhu udara, udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau partikel-partikel yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, misalkan debu kayu. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
- 5) Suara bising, salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
- 6) Keamanan kerja, salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri, biasanya pada perusahaan industri yang membutuhkan jaminan keselamatan kerja yang tinggi.
- 7) Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan dapat tercipta melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, bawahan, maupun rekan kerja yang itu semua akan membawa dampak yang positif bagi pekerjaannya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah faktor penting bagi karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Karyawan dalam memperoleh kepuasan yang maksimal akan mempunyai sikap positif terhadap pekerjaan yang dimiliki. Sebaliknya, karyawan dalam melakukan pekerjaan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut akan mendapatkan kepuasan kerja yang rendah. Maka dari itu, kepuasan kerja seorang karyawan akan dimaksimalkan oleh karyawan melalui segenap kemampuan yang dimiliki. Menurut Robbins (2007:30), kepuasan kerja adalah suatu sikap umum yang ditunjukkan terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya balas jasa yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima dari hasil menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Handoko (2011:193), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya.

Dari beberapa pendapat terlihat jelas bahwa kepuasan pada intinya merupakan suatu keadaan emosi positif atau dapat menyenangkan yang dihasilkan dari suatu penilaian terhadap pekerjaan atau pengalaman-pengalamankerja seseorang. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Perhatian manajemen sumber daya manusia perusahaan terhadap tingkat kepuasan kerja sangat penting, perusahaan harus selalu memonitor kegiatan ini dengan target bahwa setiap karyawannya mampu mendapatkan kepuasan sesuai harapannya dan kinerja yang efektif dapat tercapai.

a. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut John dan Robert (2007:90), indikator kepuasan kerja antara lain:

1) Pembayaran gaji

Jumlah pembayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang dilakukan.

2) Pekerjaan itu sendiri

Sejauh mana pekerjaan itu dianggap menarik, menyediakan kesempatan untuk belajar dan memberikan tanggung jawab.

3) Rekan kerja

Sejauh mana rekan kerja bersahabat, kompeten, dan memberikan dorongan dan dukungan dalam bekerja.

4) Promosi jabatan

Ketersediaanya peluang promosi untuk lebih maju penempatan dalam bekerja.

5) Kepenyeliaan (supervisi)

Kemampuan teknis atasan yang meliputi sikap pada bawahannya dalam membantu dan mengarahkan atas tugas-tugasnya.

6) Kondisi pekerjaan

Sejauh mana lingkungan kerja fisik maupun non-fisik memberikan kenyamanan dan mendukung produktifitas dalam bekerja.

2.1.4 Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil akhir kerja dari proses kerja yang telah dilakukan seorang karyawan dalam periode tertentu, dengan menggunakan ide dan usaha untuk mencapai tujuan kerja perusahaan. Kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Ini merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi perusahaan yang dituangkan melalui perencanaan strategis. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wilson (2012:231), kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan. Suatu pekerjaan memiliki persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan yang disebut juga sebagai standar pekerjaan. Pengertian menurut Moehariono (2012:96) adalah hasil kerja yang

dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Berdasarkan beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu sesuai persyaratan-persyaratan tertentu dengan menggunakan etika bisnis. Tentunya apabila kinerja karyawan itu baik maka kinerja perusahaan akan menjadi baik karena akan timbulnya efektifitas dan efisiensi pada aktifitas manajemennya. Tercapainya target kinerja karyawan yang merupakan tujuan perusahaan dalam jangka pendek, karena hal ini akan berdampak pada efektifitas dan efisiensi seluruh kegiatan operasional perusahaan

a. Faktor Mempengaruhi Kinerja

Dalam mencapai kinerja yang baik tentunya akan ditunjang oleh beberapa faktor terkait. Menurut Robbins (2007:121), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena dia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi-potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya didalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang-orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

b. Indikator Kinerja

Mangkunegara (2009:67), menyatakan indikator kinerja dipengaruhi antara lain:

1) Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

2) Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam suatu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

4) Kerjasama

Menunjukkan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan lain secara vertikal dan horizontal baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5) Inisiatif

Adanya inisiatif dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan merupakan cara seseorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik. Sehingga tanpa menunggu perintah dari atasan, karyawan mampu mengatasi masalah dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Inisiatif mencari langkah yang terbaik merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

2.2 Kajian Empiris

Beberapa kajian empiris terdahulu dapat dijadikan sebagai bahan referensi oleh peneliti dan dasar pertimbangan dalam melakukan penelitian. Meskipun variabel dan obyeknya bervariasi, tetapi masih dapat dijadikan sebagai dasar acuan terhadap arah dan penentuan hipotesis penelitian ini. Penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2013) yang bertujuan untuk menguji pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh guru Sekolah Dasar Negeri di 23 SDN yang ada di Kecamatan Gondang, yang berjumlah 182 orang. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis kuantitatif yang menggunakan teknik analisis SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompetensi. Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.

Penelitian yang dilakukan oleh Andi (2017) bertujuan untuk menguji dan mengetahui pengaruh kompetensi, motivasi, dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas ESDM Kabupaten Donggala, adapun secara keseluruhan populasi berjumlah 52 orang dengan jumlah sampel 51 orang. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah statistik induktif dengan alat analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala, uji parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, uji parsial motivasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Eddy (2012), dalam penelitiannya yang bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya, ini termasuk jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), penelitian ini menggunakan 25% dari jumlah keseluruhan populasi pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya, sehingga sampelnya berjumlah 83 orang pegawai. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah seluruh indikator kompetensi seperti kemampuan berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, pengambilan keputusan pendapat secara analisis, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.

Simon *et al* (2015), dalam penelitiannya yang bertujuan menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berjumlah 38 orang dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan yakni analisis jalur dengan hasil penelitiannya adalah lingkungan kerja dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember.

Penelitian yang dilakukan oleh Rienly (2012) yang menguji pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Jumlah populasi yang diteliti dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado yang berjumlah 44 orang yang bertindak juga sebagai sampel dalam penelitian ini. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier

berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Siti dan Aniek (2014) tentang pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Tujuan dalam penelitian ini mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja baik secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya. Data yang digunakan dalam penelitian adalah data primer (dari kuesioner) dengan sampel yang diambil 50 orang. Sedangkan teknik analisis yang digunakan adalah dengan menggunakan regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini adalah kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang bekerja pada CV Buana Mas Jaya Surabaya. Secara parsial lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (r^2) menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan. Hal ini diindikasikan dengan tingkat koefisien korelasi maupun determinasi parsial untuk variabel tersebut lebih besar daripada variabel lingkungan kerja.

Berdasarkan beberapa kajian empiris terdahulu yang telah dipaparkan, penelitian ini memiliki persamaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya yakni pada variabel penelitian kompetensi SDM, lingkungan kerja, dan kinerja. Namun perbedaannya dengan penelitian-penelitian tersebut yaitu pada penelitian ini menggunakan kompetensi sumber daya manusia sebagai variabel bebas pertama (X_1), lingkungan kerja sebagai variabel bebas kedua (X_2), kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Z), dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Jadi, pada penelitian ini menitikberatkan pada kompetensi SDM dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian ini lebih condong pada asumsi bahwa semua variabel yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan baik terhadap kepuasan atau kinerja. Selain itu, metode analisis data yang dipakai dalam penelitian ini juga berbeda dengan penelitian-penelitian sebelumnya, dalam

penelitian ini metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* dan juga obyek penelitian dilakukan pada perusahaan industri pembuatan sarden PT. Sumber Yalasangudra. Berikut disajikan beberapa kajian empiris atau penelitian terdahulu dalam tabel untuk mempermudah:

Tabel 2.1 Rangkuman Penelitian Sebelumnya

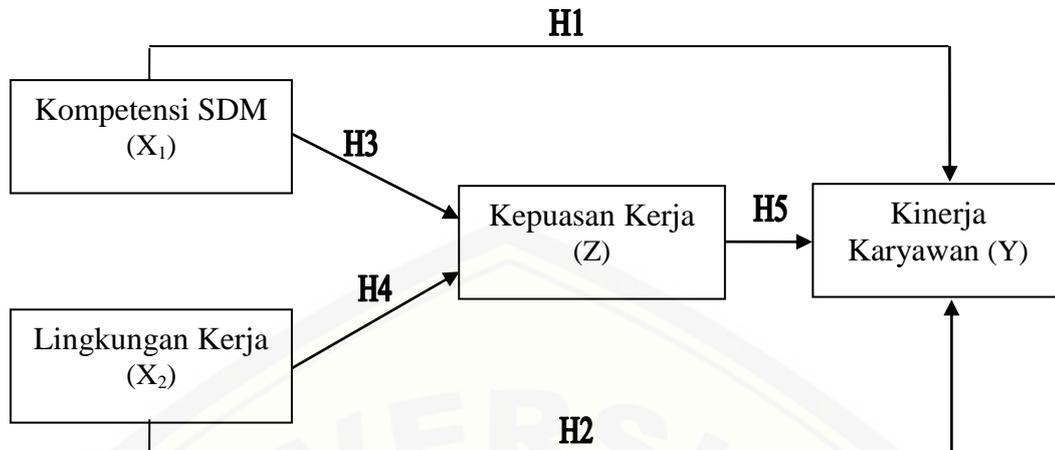
No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
1.	Eddy (2012)	kinerja (Y), kemampuan berkomunikasi (X1), kerjasama kelompok (X2), kepemimpinan (X3) dan pengambilan keputusan secara analitis (X4).	Regresi Linier Berganda	Indikator kompetensi seperti kemampuan berkomunikasi kelompok, pengambilan keputusan pendapat secara analisis, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, yang artinya semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai, maka kinerja mereka akan semakin meningkat.
2.	Rienly (2013)	Motivasi (X ₁), Kompetensi (X ₂), Budaya Organisasi (X ₃), Kepuasan kerja (Y)	Regresi Linier Berganda	Motivasi (X ₁), kompetensi (X ₂) dan budaya organisasi (X ₃) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) baik secara simultan maupun parsial.
3.	Fajar (2013)	Kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) kepuasan kerja (Z), dan kinerja guru (Y)	SEM (<i>Structural Equation Modelling</i>)	Kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja guru, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang lebih besar dari pada kompetensi. Kompetensi mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan positif terhadap kinerja guru, lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan dan negatif terhadap kinerja guru, kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.
4.	Siti dan Aniek (2014)	Kinerja Karyawan (Y), Kompetensi (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Regresi linier berganda	Kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil perhitungan koefisien determinasi partial (r ²) menunjukkan variabel kompetensi mempunyai pengaruh yang paling dominan terhadap kinerja karyawan.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel-variabel penelitian	Metode Analisis	Hasil (Kesimpulan)
5.	Simon <i>et al</i> (2015)	Lingkungan kerja (X1), kompetensi SDM (X2), kepuasan kerja (Z), kinerja (Y)	Analisis jalur (<i>Path analysis</i>)	lingkungan kerja dan kompetensi SDM berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif, dan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
6.	Andi (2017)	Kinerja (Y), Kompetensi (X1), Motivasi (X2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X3)	Regresi Linier Berganda	Kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas ESDM Kab. Donggala, uji parsial kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, uji parsial motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah dari berbagai referensi, 2018

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan bagian dari penelitian yang memuat konsep-konsep teoritis yang akan digunakan dalam penelitian, dan digunakan untuk mempertegas arah penelitian, perspektif ilmiah serta hubungan antara variabel penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini dilakukan untuk menguji 4 (empat) hubungan variabel penting yaitu kompetensi sumber daya manusia, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan pada PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi. Kerangka konseptual ini menggambarkan pengaruh antara variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Mengacu pada landasan teori terdapat pengaruh logis antara variabel-variabel yang didukung oleh penelitian-penelitian terdahulu maka dapat dikembangkan kerangka konseptual penelitian sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

- Kompetensi SDM merupakan *independent variable* yang diberi simbol X_1
- Lingkungan kerja merupakan *independent variable* yang diberi simbol X_2
- Kepuasan kerja merupakan *intervening variable* yang diberi simbol Z
- Kinerja karyawan merupakan *dependent variable* yang diberi simbol Y

Dari kerangka konseptual di atas dapat dilihat pengaruh antara kompetensi SDM dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.4.1 Pengaruh Antara Kompetensi SDM Dengan Kinerja Karyawan

Kompetensi yang dimiliki oleh setiap orang berbeda, ini akan menentukan praktek kerjanya, jadi dapat dibedakan antara orang yang berkompeten dengan yang tidak berkompeten. Dalam banyak literatur telah dijelaskan adanya hubungan kausal antara kompetensi dengan kinerja seseorang. Seperti pendapat Spencer (dalam Moeheriono, 2010:8) kompetensi dengan kinerja memiliki hubungan kausal, relevansi ada, kuat, dan akurat, bahkan karyawan apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya memiliki kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (*the right man on the right job*).

Kualitas kinerja seorang karyawan dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki, artinya semakin tinggi kompetensi yang dimiliki semakin baik pula kinerja seseorang. Hal ini dikuatkan oleh riset yang dilakukan oleh Eddy (2012) yang menyatakan bahwa seluruh indikator kompetensi seperti kemampuan

berkomunikasi, kerjasama kelompok, kepemimpinan, pengambilan keputusan pendapat secara analisis, secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

H1 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

2.4.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja dapat mempengaruhi terhadap semua yang berada di tempat kerja karyawan baik fisik maupun non-fisik. Lingkungan kerja dinyatakan baik dan sesuai dengan kriteria sebuah perusahaan adalah lingkungan kerja yang mampu memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan untuk melaksanakan kegiatan dengan maksimal (Sedarmayanti, 2011:26). Sehingga apabila lingkungan kerja kondusif, baik, dan aman, maka akan memicu semangat kerja dan akhirnya kualitas kinerjanya juga semakin meningkat.

Sebuah perusahaan harus mampu memberikan lingkungan kerja yang kondusif untuk menunjang tercapainya kinerja yang baik, karena bagaimanapun antara lingkungan kerja terdapat hubungan yang erat dengan kinerja. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Simon *et al* (2015), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember dengan arah positif.

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

2.4.3 Pengaruh Antara Kompetensi SDM Dengan Kepuasan Kerja

Kompetensi yang dimiliki oleh seorang karyawan sangat perlu diketahui oleh suatu perusahaan guna menentukan pekerjaan yang cocok untuk karyawan tersebut. Ketika perusahaan mampu menempatkan karyawannya pada posisi yang tepat, maka karyawan tersebut akan merasa semakin cocok dan mampu pada pekerjaan tersebut. Hal ini yang kemudian akan memunculkan kepuasan sendiri dalam diri individu. Semakin banyak orang menemukan bahwa mereka dapat memenuhi kepentingannya di tempat kerja, semakin puas mereka dengan

pekerjaannya (Wibowo, 2013:518). Penting sekali untuk mengidentifikasi kompetensi yang dimiliki karyawan, karena hal itu harus diselaraskan dengan pekerjaan yang akan dibebankan guna menciptakan suatu nilai kepuasan kerja pada diri karyawan.

Kompetensi sumber daya manusia memiliki hubungan dengan kepuasan kerja, hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rienly (2012) yang menguji pengaruh motivasi, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan *outsourcing* pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. Dalam hasilnya disebutkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 : Kompetensi sumber daya manusia berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

2.4.4 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja dengan Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di tempat kerja yang dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja (Sedarmayanti, 2011:26). Lingkungan kerja akan berdampak pada pekerjaan yang sedang dilakukan oleh karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan mengurangi kejenuhan dan kelelahan dalam bekerja sehingga pada akhirnya akan memberikan dampak yang positif pada karyawan yaitu akan memacu timbulnya rasa puas terhadap pekerjaan sehingga kinerja yang baik tercapai. Begitu sebaliknya apabila lingkungan kerja buruk maka karyawan akan mempunyai rasa jenuh dalam bekerja dan tidak mempunyai rasa kepuasan dalam bekerja. Karakteristik lingkungan kerja akan menentukan tingkat kepuasan kerja, hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Simon *et al* (2015), bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan artinya bahwa kepuasan kerja sangat ditentukan oleh baik buruknya lingkungan kerja karyawan tersebut.

H4 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

2.4.5 Pengaruh Antara Kepuasan Kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan memandang pekerjaannya. Perihal kepuasan kerja merupakan suatu hal yang cukup sulit untuk dipahami, karena faktor-faktor yang menjadi pendorong seorang karyawan dikatakan puas adalah banyak macamnya. Menurut Siagian (2012:296), meskipun ada hubungan yang positif antara kepuasan kerja dengan kinerja, namun beberapa penelitian mengungkapkan bahwa ada seorang karyawan merasa puas karena faktor atasannya yang baik pada dia walaupun kinerjanya biasa-biasa saja.

Terlepas dari apa yang menjadi faktor penentu karyawan dikatakan puas, yang terpenting adalah tetap mengusahakan bahwa ada pengaruh positif antara kepuasan dengan kinerja. Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Fajar (2013), bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja guru SD Negeri di Kecamatan Gondang.

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalasangra Banyuwangi.

BAB 3. METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Penelitian ini dilakukan di perusahaan industri pembuatan sarden yaitu PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, dengan jenis penelitian kuantitatif. Rancangan penelitian ini merupakan suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian (Arikunto, 2006:12). Penelitian ini dapat diklasifikasikan sebagai penelitian *eksplanatory research* yaitu penelitian yang mencoba menjelaskan suatu pokok permasalahan yang terdapat sebuah pengujian hipotesis serta melakukan analisis dari data yang diperoleh (Sumarni dan Wahyuni, 2006:52).

Analisis yang dilakukan pada penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*) dengan menggunakan bantuan alat analisis berupa software SPSS, sehingga dapat diketahui besarnya nilai pengaruh kompetensi sumber daya manusia dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada obyek penelitian.

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2005:90), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap bagian staf administrasi dan umum pada PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi yang berjumlah 127 orang.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian populasi yang mempunyai ciri-ciri tertentu yang akan diteliti dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan mewakili populasi pada obyek penelitian. Penelitian ini menggunakan metode

purposive sampling yaitu dengan metode pengambilan sampling berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria yang dijadikan pertimbangan dengan melihat populasi adalah mengambil karyawan yang sudah bekerja minimal 3 tahun.

Kriteria tersebut ditentukan dengan beberapa alasan, bahwa karyawan yang memenuhi kriteria tersebut telah cukup lama memahami karakter perusahaan, dengan bekerja selama atau lebih dari 3 tahun menunjukkan bahwa karyawan tersebut diasumsikan telah mencapai kepuasan kerja sehingga membuat dia betah pada pekerjaannya. Selain itu pada karyawan bagian staf administrasi dan umum tentunya sangat dituntut untuk memiliki kompetensi tinggi yang sesuai dengan pekerjaannya sekarang, sehingga cocok dengan variabel kompetensi SDM. Berdasarkan beberapa alasan tersebut, memungkinkan jawaban yang diberikan pada kuesioner akan lebih akurat. Selanjutnya penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini mengacu pada pendapat Roscoe. Menurut Roscoe (dalam Asnawi dan Masyhuri, 2009:142), dalam studi multivariat ukuran sampel sebaiknya beberapa kali (lebih disukai 10 kali atau lebih) lebih besar dari jumlah variabel dalam studi. Berdasarkan pada pendapat Roscoe maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 responden. Angka tersebut didapatkan dari hasil kali seluruh variabel penelitian dengan 10, selain itu juga karena keterbatasan waktu penelitian.

3.3 Jenis Dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data pada penelitian diklasifikasikan berdasarkan sifatnya yaitu:

a. Data Kualitatif

Data kualitatif adalah data yang tidak berupa angka. Data kualitatif adalah data yang berupa pendapat yang menggambarkan fakta dan fenomena yang ada pada obyek yang diteliti. Data kualitatif yang didapatkan dalam penelitian ini berupa gambaran umum obyek dan struktur organisasi dari perusahaan.

b. Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berupa angka (*scoring*). Data kuantitatif berfungsi untuk mengetahui jumlah atau besaran dari sebuah obyek yang akan diteliti. Data kuantitatif dari penelitian ini didapatkan dari penyebaran kuesioner yang nantinya akan diolah menggunakan teknik statistika.

3.3.2 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini ditinjau dari cara memperolehnya yaitu:

- a. Data primer, data yang didapatkan langsung di lapangan dengan cara membagikan kuesioner kepada responden penelitian yaitu karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
- b. Data sekunder, yaitu data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi, sudah dikumpulkan dan diolah oleh pihak lain. Data sekunder pada penelitian ini adalah dalam bentuk publikasi yang diperoleh melalui artikel, internet, jurnal, dan profil perusahaan obyek penelitian.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data bertujuan untuk mendapatkan data-data yang diinginkan peneliti dan sesuai dengan apa yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode survey lapang, hal ini berguna untuk memperlancar proses penelitian serta pengumpulan data. Adapun alat pengumpul data yang digunakan adalah:

a. Kuesioner

Kuesioner merupakan seperangkat pernyataan tertulis yang diberikan pada responden untuk diisi oleh responden. Cara mendapatkan data dari kuesioner adalah dengan memberikannya kepada responden yang telah ditetapkan sebagai sampel dan memintanya untuk mengisi sesuai petunjuk dan dengan fenomena yang ada pada perusahaan berdasarkan panduan dari peneliti. Dalam

kondisi tertentu beberapa kuesioner juga ada yang dititipkan pada salah satu karyawan yang dipercayai guna memperoleh data dari beberapa karyawan yang mungkin tidak sempat ditemui oleh peneliti atau juga karena beberapa alasan. Setelah kuesioner tersebar peneliti memberikan batasan waktu untuk pengisiannya hingga kuesioner tersebut kembali dan untuk diolah hasilnya.

b. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan sebuah proses mencari, membaca, memahami, dan menganalisis berbagai literatur, hasil kajian (hasil penelitian) atau studi yang berhubungan dengan penelitian yang akan dilakukan. Sumber studi pustaka diperoleh antara lain melalui ensiklopedi, jurnal ilmiah, buku, serta karya ilmiah lainnya, yang digunakan oleh peneliti sebagai bahan acuan atau referensi.

3.5 Identifikasi Variabel

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini ada tiga macam yaitu:

a. Variabel bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompetensi sumber daya manusia (X_1) dan lingkungan kerja (X_2).

b. Variabel perantara (*Intervening Variable*)

Variabel perantara dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

c. Variabel terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan faktor-faktor atau variabel yang ada atau digunakan dalam penelitian. Guna memberikan pemahaman terhadap variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian, maka masing-masing variabel akan dijelaskan sebagai berikut:

a. Kompetensi SDM adalah kemampuan karyawan PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas

keterampilan dan pengetahuannya. Indikator dari kompetensi yang dimaksud terdiri dari:

- 1) Pengetahuan (*knowledge*), yaitu kemampuan karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi dalam melakukan pekerjaannya.
 - 2) Pemahaman (*understanding*), yaitu kemampuan karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi dalam mengartikan pekerjaan yang dimilikinya sekarang, sehingga bekerja sesuai dengan standar.
 - 3) Kemampuan/ketrampilan (*skill*), adalah sesuatu keahlian pribadi yang dimiliki oleh karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.
 - 4) Nilai (*value*), adalah sikap kejujuran yang secara psikologis telah menyatu dalam diri karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 5) Sikap (*attitude*), yaitu perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar pada diri karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 6) Minat (*interest*), adalah kecenderungan karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi untuk segera melakukan suatu perbuatan atau tugas-tugasnya sehingga pekerjaan cepat terselesaikan.
- b. Lingkungan Kerja adalah keseluruhan sarana dan prasaran yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi guna untuk menunjang pelaksanaan dalam bekerja. indikator lingkungan kerja yang dimaksud diantaranya:
- 1) Penerangan/cahaya, yaitu intensitas cahaya dalam ruang kerja PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 2) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruangan dan penempatan alat-alat kerja pada PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 3) Pewarnaan ruangan, yaitu cat atau warna ruangan kantor PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 4) Suhu udara, yaitu terkait bagaimana kondisi suhu pada ruang kerja PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

- 5) Suara bising, kebisingan suara mesin atau yang lainnya yang dapat mempengaruhi aktifitas kerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 6) Keamanan kerja, yaitu kondisi keterjaminan karyawan atas kemungkinan timbulnya kecelakaan kerja pada PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 7) Hubungan karyawan, yaitu hubungan kerja karyawan yang harmonis pada PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
- c. Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi memandang pekerjaannya . Indikator kepuasan kerja antara lain:
- 1) Kesesuaian gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima dan tingkat kesesuaian antara pembayaran tersebut dengan pekerjaan yang diberikan pada karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 2) Pekerjaan itu sendiri, yaitu menarik tidaknya suatu pekerjaan yang diberikan pada karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 3) Rekan kerja, yaitu sejauh mana rekan kerja memberikan dorongan dan dukungan dalam bekerja Banyuwangi.
 - 4) Promosi jabatan, yaitu bagaimana perusahaan menyediakan sejumlah peluang untuk mempromosikan karier seorang karyawan.
 - 5) Kepenyeliaan (supervisi), yaitu sikap supervisor atau atasan dalam membantu atau mengarahkan suatu tugas pada karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
 - 6) Kondisi pekerjaan, yaitu keadaan terkait lingkungan kerja fisik maupun non fisik pada PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.
- d. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan oleh PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, indikator dari kinerja adalah:
- 1) Kualitas kerja, yaitu akurasi dan ketepatan dalam bekerja sesuai standar yang ditetapkan pada karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

- 2) Kuantitas kerja, yaitu jumlah hasil yang meliputi penyelesaian beban kerja sebagai mana ditugaskan pada karyawan PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi.
- 3) Tanggungjawab, yaitu bagaimana karyawan PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi menerima dan menyelesaikan tugas yang telah diberikan dengan senang hati.
- 4) Kerjasama, yaitu kolaborasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan antara atasan dan rekan kerja (tim kerja) pada PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi.
- 5) Inisiatif, yaitu kehendak karyawan PT Sumber Yalasangudra Banyuwangi untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah yang timbul didalamnya.

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2005:15) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Variabel yang diukur menggunakan skala Likert dijabarkan dengan memberikan skor pada item-item yang digunakan. Setiap item dalam daftar pernyataan yang berhubungan dengan indikator variabel dinilai atau diberi skor sebagai berikut:

- a. Jawaban Sangat Setuju (SS) : skor 5
- b. Jawaban Setuju (S) : skor 4
- c. Jawaban Netral (N) : skor 3
- d. Jawaban Tidak Setuju (TS) : skor 2
- e. Jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

Menurut Sanusi (2001:76), instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian yang digunakan harus

valid dan reliabel agar data yang diperoleh memiliki tingkat akurasi dan konsistensi yang tinggi berikut penjelasannya:

a. Uji Validitas

Uji validitas data bertujuan untuk mengetahui kevalidan data yang diperoleh dari penyebaran kuisioner atau bisa juga dikatakan sebagai alat untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner yang dipakai. Suatu instrumen bisa dikatakan valid jika instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas dalam penelitian ini adalah menggunakan metode *Pearson Product Moment* yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% (Priyatno,2010:90), dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{n (\Sigma XY) - (\Sigma X \Sigma Y)}{\sqrt{(n \Sigma X^2 - (\Sigma X)^2)(n \Sigma Y - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dimana :

r : koefisien korelasi

X : skor pernyataan

Y : skor total

N : jumlah sampel

Pengambilan keputusan:

- 1) Apabila r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} dikatakan valid.
- 2) Apabila r_{Hitung} lebih besar dari r_{Tabel} dikatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Priyatno (2010:97), uji reliabilitas ini digunakan untuk mengetahui konsistensi alat yang digunakan untuk mengambil data yang berupa jawaban (kuesioner) yang dapat diandalkan dan tetap konsisten apabila alat tersebut digunakan oleh peneliti lainnya. Jadi, reliabilitas ini menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali pada subyek yang sama. Pada penelitian ini, untuk mengukur reliabilitas menggunakan *software* SPSS dengan menggunakan metode *cronbach alpha* yaitu dengan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{Kr}{1+(k-1)r}$$

Dimana:

α : koefisien alat ukur

r : koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Nilai reliabilitas 0,5 - 0,6 dianggap cukup. Instrumen yang dipakai dalam penelitian ini untuk mengetahui tingkat reliabilitasnya yaitu apabila memiliki nilai *cronbach alpha* > 0,5, maka hal ini dianggap memiliki tingkat reliabilitas yang cukup untuk sebuah riset dasar (*basic research*).

3.8.2 Analisis Data

a. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak sebelum data tersebut diolah berdasarkan model penelitian. Data yang baik dan layak digunakan dalam suatu penelitian adalah sebaiknya data yang berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, normalitas data dilihat dengan *Kolmogorov-Smirnov Test* dengan derajat keyakinan α sebesar 5%. Uji dilakukan dengan ketentuan jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas maka secara simultan variabel-variabel tersebut bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Priyatno, 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-Smirnov Test* sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikan > 0,05 maka data tersebut berdistribusi normal.
- 2) Jika nilai signifikan < 0,05 maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

b. Analisis Jalur (*Path Analysis*)

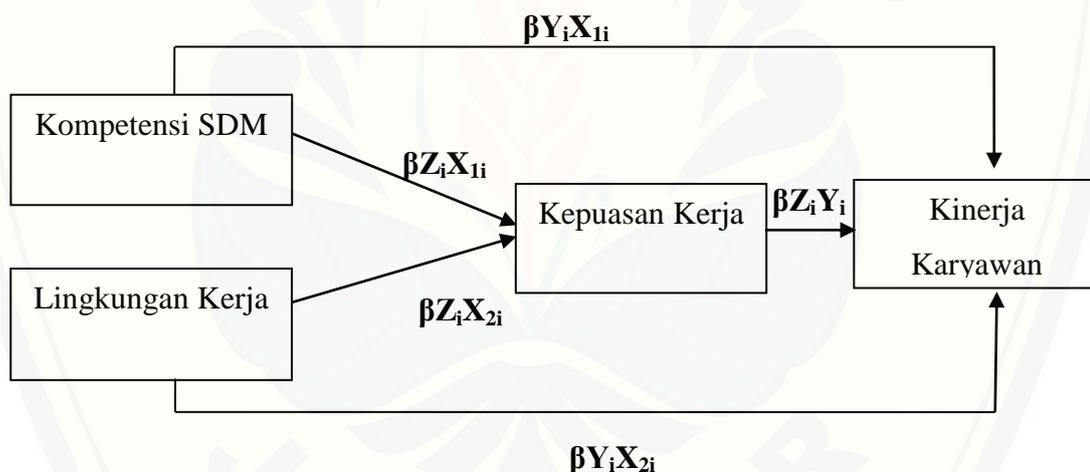
Analisis jalur adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang interes antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefisien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel eksogenus terhadap variabel endogenus (Sarwono, 2012:207). *Path analysis* merupakan perluasan dari persamaan regresi

seederhana atau berganda untuk menganalisis hubungan antar variabel baik secara langsung maupun tidak langsung.

Alat analisis yang digunakan untuk mengetahui hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur dengan menggunakan software SPSS. Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Sarwono (2012:214) sebagai berikut:

- 1) Menentukan model diagram
- 2) Membuat diagram jalur dengan strukturalnya
- 3) Menganalisis dengan menggunakan SPSS yang terdiri dari dua langkah, diantaranya:
 - a) Analisis untuk substruktur satu
 - b) Analisis untuk substruktur dua

Berikut adalah model diagram analisis jalur pada penelitian ini:



Gambar 3.1 Model Diagram Path

Keterangan:

$\beta_{Y_i X_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung kompetensi SDM terhadap kinerja.

$\beta_{Y_i X_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja.

$\beta_{Z_i X_{1i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung kompetensi SDM terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{Z_i X_{2i}}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

$\beta_{Z_i Y_i}$ = Koefisien jalur pengaruh langsung terhadap kepuasan kerja terhadap kinerja.

Model analisis jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat diuraikan dalam persamaan berikut ini:

$$Y = \beta_{Y_i X_{1i}} + \beta_{Y_i X_{2i}} + \varepsilon_{1i} \dots \dots \dots \quad (\text{Persamaan 1})$$

$$Z = \beta_{Z_i X_{1i}} + \beta_{Z_i X_{2i}} + \beta_{Z_i X_{1i}} + \varepsilon_{2i} \dots \dots \dots \quad (\text{Persamaan 2})$$

Dimana:

X_1 = kompetensi SDM

X_2 = lingkungan kerja

Y = kinerja karyawan

Z = kepuasan kerja

$\varepsilon_{1i, 2i}$ = variabel pengganggu

3.8.3 Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (2007:70) suatu model analisis agar tidak bias atau agar model regresi BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*) maka perlu dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu. Persyaratan yang digunakan dalam penelitian ini untuk memenuhi kriteria asumsi klasik adalah sebagai berikut:

a. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel intervening, variabel dependen ataupun ketiganya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Deteksi normalitas menurut Santoso (2014:192) dapat dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- 1) Jika menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji multikolinearitas

Menurut Santoso (2014:183), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Kemiripan yang terjadi antar variabel bebas dalam satu model akan menyebabkan terjadinya korelasi yang sangat kuat antara variabel bebas satu dengan variabel bebas lainnya. Jika terjadi suatu korelasi maka dapat dikatakan ada problem multikolinearitas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independent. Gujarati (2007:70) menjelaskan bahwa untuk mendeteksi dan mengetahui adanya gejala multikolinearitas yaitu dengan melihat nilai VIF (*Variance Inflation Factors*), jika $VIF > 5$ dan nilai *Tolerance* $< 0,1$ maka terjadi multikolinearitas begitupula sebaliknya. Apabila terjadi multikolinearitas, maka ada beberapa langkah perbaikan yang dapat dilakukan antara lain:

- 1) Mengeluarkan variabel dari model
- 2) Memperoleh data tambahan atau sampel baru
- 3) Mengkaji ulang modelnya
- 4) Pemakaian informasi sebelumnya
- 5) Transformasi variabel

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Cara memperediksi ada tidaknya heteroskedistisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.

Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- 1) Jika ada pola tertentu. Seperti panah (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, menyempit), maka telah terjadi heteroskedastisitas.
- 2) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.8.4 Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk melihat signifikansi pengaruh dari variabel bebas (X) secara parsial (individu) terhadap variabel tidak bebas (Y) dengan level signifikansi yang digunakan dengan rumus sebagai berikut (Sugiono, 2007:84):

$$t = \frac{b}{Sb}$$

Dimana:

t : hasil t hitung

b : koefisien regresi variabel bebas

Sb : Standar error

Kriteria pengujian:

- 1) Apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti H_0 ditolak dan H_a diterima, jadi variabel bebas memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2) Apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ berarti H_0 diterima dan H_a ditolak, jadi variabel bebas tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

Uji hipotesis pada penelitian ini menggunakan uji dua sisi dengan berdasarkan rumusan masalah yang ada, dan berikut rumusan hipotesisnya:

H_0 = kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

H_1 = kompetensi SDM berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

H_0 = lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

H_2 = lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

H_0 = kompetensi SDM tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

H_3 = kompetensi SDM berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Sumber Yalasangudra Banyuwangi.

H0= lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

H4= lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.

Sumber Yalagamudra Banyuwangi

H0= kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT.

Sumber Yalagamudra Banyuwangi.

H5= kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber

Yalagamudra Banyuwangi.

3.9 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang pengaruh kompetensi SDM dan lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Sebelum menguji ada tidaknya pengaruh langsung maupun tidak langsung masing-masing jalur tersebut, masing-masing jalur diuji signifikan terlebih dahulu. Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka diberlakukan *trimming theory* yaitu dengan menghilangkan atau menghapus jalur yang tidak signifikan kemudian dari struktur yang baru tersebut dihitung kembali masing-masing koefisien jalurnya (*path coefficient*).

Berdasarkan hasil tersebut diketahui besarnya pengaruh langsung maupun tidak langsung. Langkah perhitungan adalah menghitung pengaruh langsung dan tidak langsung kompetensi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas terhadap kinerja sebagai variabel terikat melalui kepuasan kerja sebagai variabel perantara. Proses perhitungannya sebagai berikut:

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE):

1) Pengaruh variabel kompetensi SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX1} = X_1 \longrightarrow Y$$

2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{YX2} = X_2 \longrightarrow Y$$

3) Pengaruh variabel kompetensi SDM (X_1) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX1} = X_1 \longrightarrow Z$$

4) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kepuasan kerja (Z)

$$DE_{ZX_2} = X_2 \longrightarrow Z$$

5) Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y)

$$DE_{ZY} = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE):

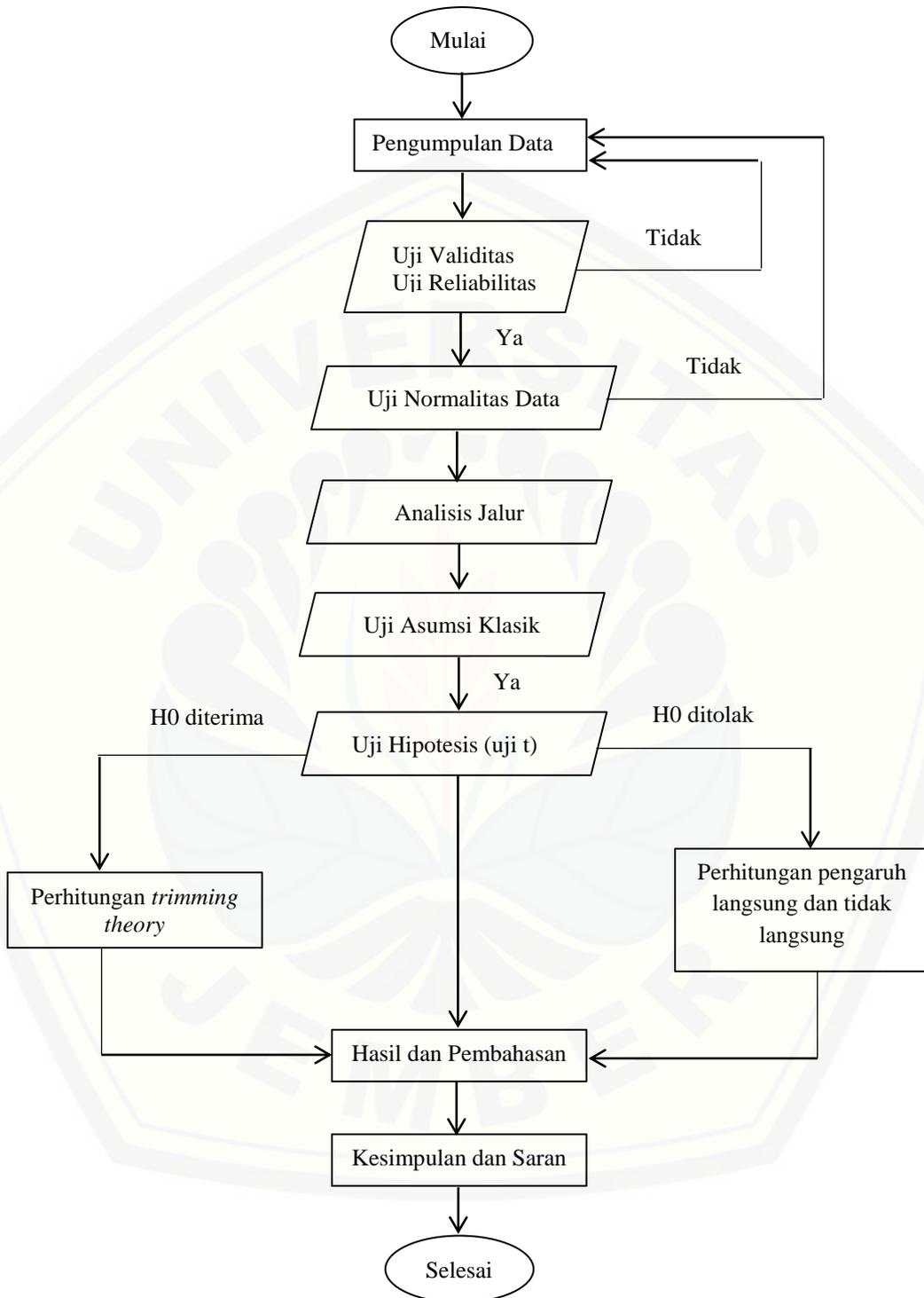
1) Pengaruh variabel kompetensi SDM (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YX_1} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

2) Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z)

$$IE_{YZX_2} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

- a. Mulai adalah permulaan awal dalam melakukan penelitian.
- b. Pengumpulan data, dimana semua data yang diperlukan untuk penelitian dikumpulkan baik data primer maupun sekunder.
- c. Uji normalitas data, Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap data untuk mengetahui sejauh mana kehandalan alat ukur dan apakah alat ukur yang digunakan sudah sesuai.
 - 1) Tidak artinya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali pada tahap pengumpulan data,
 - 2) Ya artinya apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
- d. Analisis jalur (*Path Analysis*). Dengan melakukan analisis jalur untuk mengetahui pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat.
- e. Uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji normalitas model, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas.
- f. Uji hipotesis, menggunakan Uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahapan, yaitu:
 - 1) Berdasarkan perhitungan Uji t, jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut pengujian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 - 2) Jika jalur terbukti signifikan pada Uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung.
- g. Hasil dan pembahasan penelitian berdasarkan ragam uji statistik yang telah dilakukan.
- h. Kesimpulan dan saran dari penelitian.
- i. Selesai adalah akhir dari penelitian.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik sebuah kesimpulan dari penelitian ini antaranya sebagai berikut:

- a. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, artinya apabila semakin tinggi tingkat kompetensi karyawan yang maka semakin tinggi pula tingkat kinerja yang dicapai.
- b. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, artinya semakin lingkungan kerja baik, kondusif, dan mendukung maka kinerja yang dicapai oleh segenap karyawan akan semakin baik juga.
- c. Kompetensi SDM berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, artinya apabila karyawan memiliki tingkat kompetensi yang tinggi maka tingkat kepuasan kerja karyawan juga semakin tinggi atau karyawan semakin puas.
- d. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kepuasan kerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, artinya semakin PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi memberikan lingkungan kerja yang baik, kondusif, dan mendukung pada karyawannya, maka tingkat kepuasan kerja pada karyawannya juga semakin meningkat .
- e. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan dengan arah positif terhadap kinerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi, artinya bahwa semakin karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi merasa puas terhadap pekerjaannya, maka hal ini akan semakin meningkatkan kinerjanya.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian serta pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

- a. Melihat begitu besarnya nilai koefisien jalur variabel kompetensi, maka apabila kinerja karyawan PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi ingin ditingkatkan, hal ini mengharuskan perusahaan untuk memfokuskan pada peningkatan terhadap setiap indikator kompetensi SDM khususnya pemahaman, kemampuan, dan keterampilan karyawan melalui pelatihan khusus dan mengikutkan karyawan dalam *workshop* atau seminar dan sebagainya.
- b. Lingkungan kerja di PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi sudah tergolong baik dan kondusif, namun apabila perusahaan ingin lebih meningkatkan kinerja karyawannya, maka perusahaan harus memfokuskan pada perbaikan setiap indikator lingkungan kerja secara konsisten. Perbaikan khususnya yaitu pada indikator kebisingan dan dekorasi ruang kerja. Selain itu karyawan juga harus mampu menjaga lingkungan kerja yang diberikan dengan baik terutama mengenai kebersihan dan sebagainya. Perbaikan yang dimaksudkan bisa saja hanya berlaku untuk perusahaan industri yang sama, namun akan dilakukan perlakuan yang berbeda untuk jenis perusahaan yang berbeda misalnya dagang dan jasa. Untuk penelitian selanjutnya mungkin bisa dilakukan penelitian dengan variabel yang sama namun objek yang berbeda.
- c. Kepuasan kerja pada indikator kesesuaian gaji ternyata memiliki nilai yang cukup banyak dibanding dengan indikator yang lain. Maka disarankan untuk peneliti selanjutnya adalah meneliti faktor apa saja yang dapat menimbulkan kepuasan kerja selain kompetensi dan lingkungan kerja, peneliti menyarankan menggunakan variabel kompensasi.
- d. Kinerja karyawan pada PT Sumber Yalagamudra sudah baik, namun untuk dapat mempertahankan kinerja yang baik tersebut, PT Sumber Yalagamudra Banyuwangi harus mampu mengkolaborasikan segenap karyawannya dalam sebuah tim kerja dan selalu melakukan pengawasan dan perbaikan secara periodik terhadapnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Ampomah, P. 2016. The Effect of Competency on Employee Performance in a Private Tertiary Institution in Ghana (Case Study: Pentecost University College (Puc) - Ghana). *Asian Journal of Social Sciences and Management Studies* 3, (1): 30.
- Andi Veny A M. 2017. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Kabupaten Donggala. *ISSN e Jurnal Katalogis* 5, (1): 44-51.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Asnawi dan Masyhuri. 2009. *Metodologi Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN-Malang Press.
- Byrd, E. 2011. Mantra Paling Ampuh untuk Melejitkan Karier Say The Magic Word. Jakarta: PT. Tangga Pustaka.
- Eddy Yunus. 2012. Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai KPPBC Tipe Madya Pabean Tanjung Perak Surabaya. *ISSN Jurnal Ekonomi Dan Keuangan* 16,(3) : 368 – 387.
- Fajar Maya Sari. 2013. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokerto. *DIE, Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen* 9, (2): 137.
- Gujarati D. 2007. *Dasar-dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T. H. 2011. *Manajemen Personalialia Dan Sumber Daya Manusia*. Edisi II. Yogyakarta: BPF.
- John, Robert, dan Michael. 2007. *Perilaku Dan Manajemen Organisasi*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Rosda.
- Moehariono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Bogor: Penerbit Ghalia Indonesia.
- _____. 2012. *Perencanaan, Aplikasi dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama Bisnis dan Public*. Jakarta: Rajawali Pers.

- Pearce John A dan Robinson B Richard. 2013. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Salemba Empat. Edisi XII.
- Prawironegoro Darsono dan Utari Dewi. 2016. *Manajemen SDM Abad 21*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media.
- Priyatno, Duwi. 2010. *Paham Analisis Data Statistik Dengan SPSS*. Yogyakarta: Media Kom.
- Rienly Gajoh. 2013. Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada Hotel Sintesa Peninsula Manado. *Jurnal, Manado: Universitas Sam Ratulangi Manado* 1, (4): 1963-1973.
- Robbins, S. P. 2007. *Perilaku Organisasi*. Edisi ke X. Jakarta: PT Indeks.
- Santoso, Singgih. 2014. *Statistika Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sanusi, Anwar. 2001. *Metodelogi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta: PT. Alex Media Komputindo.
- Sarwono, Jonathan dan Herlina Budiono. 2012. *Statistik Terapan: Aplikasi untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertai (Menggunakan SPSS, AMOS, dan EXCEL)*. 2012. Jakarta: PT Elex Komputindo.
- Siagian Sondang P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simon Petrus, Sampeadi, dan Markus A. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Koperasi Agrobisnis Tarutama Nusantara Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa: 1-6*.
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- _____. 2011. *Tata Kerja Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Siti U dan Aniek W. 2014. Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Buana Mas Jaya Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Manajemen* 3, (10): 1-15.
- Sugiyono. 2005. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Penerbit Alfabeta.

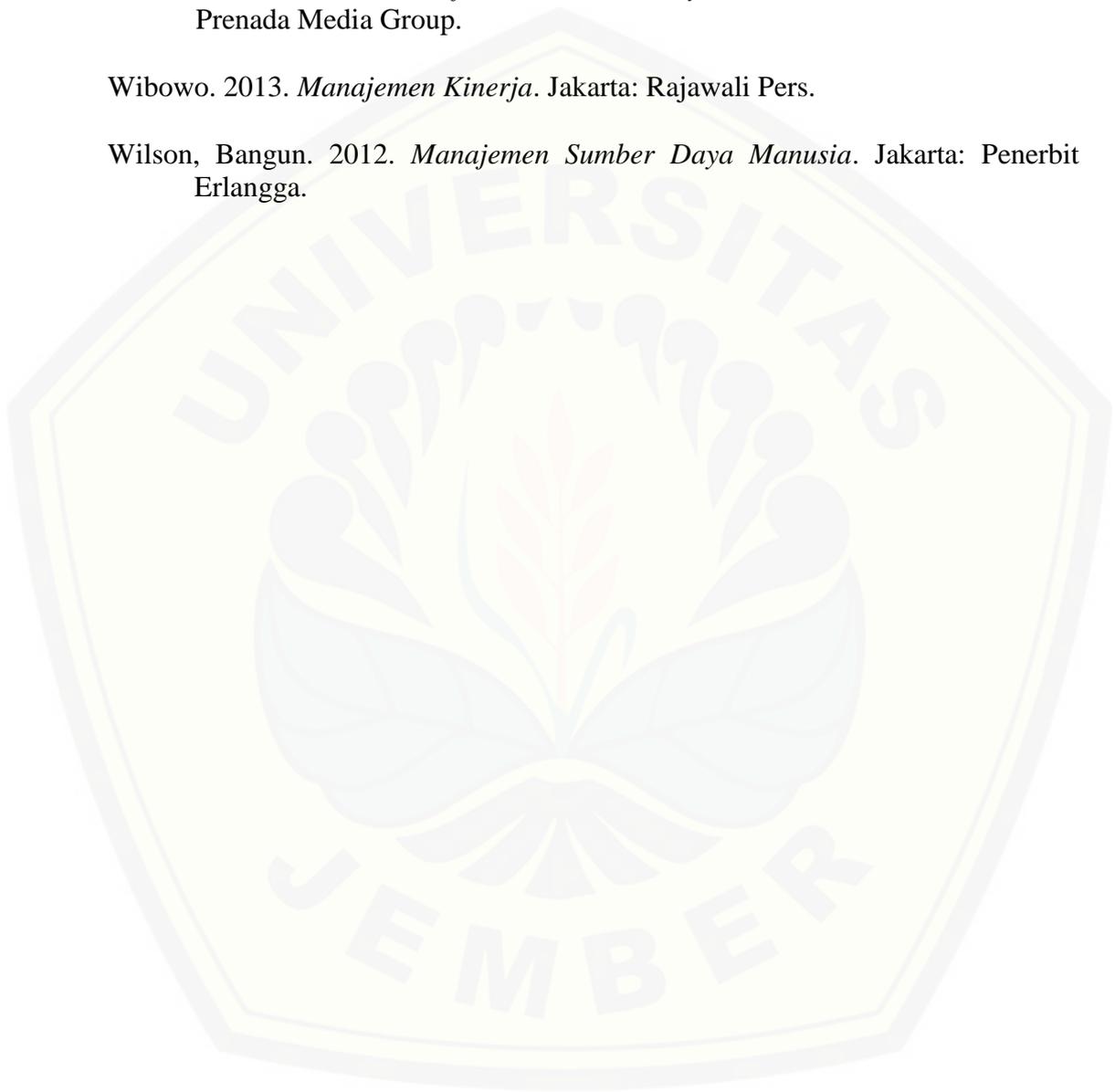
_____. 2007. *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.

Sumarni, Murti dan Wahyuni Salamah. 2006. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Andi.

Sutrisno, Edi. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.

Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

Wilson, Bangun. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.



KUESIONER PENELITIAN

Yth. Bapak/Ibu/Sdr
Karyawan PT Sumber Yalسامudra
Di tempat

Dengan hormat,

Sehubungan dengan adanya penyusunan tugas akhir (skripsi), yang merupakan syarat untuk memperoleh gelar sarjana S1 Jurusan Manajemen di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Jember, saya memohon dengan hormat kepada bapak/Ibu/sdr untuk kesediaannya memberikan informasi dan menjawab pernyataan dalam kuisisioner ini yang berkaitan dengan penelitian yang saya ajukan yang berjudul, **PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT SUMBER YALASAMUDRA BANYUWANGI.**

Adapun identitas para karyawan yang mengisi kuisisioner ini saya jamin rahasia dan aman, tidak ada ada sangkut pautnya dengan pekerjaan yang dimiliki saudara sekarang. Peneliti mengharapkan dengan hormat meluangkan waktu sebentar, guna mengisi kuisisioner dengan adil dan tidak ada paksaan. Karena setiap poin yang saudara isi akan sangat membantu keberhasilan penelitian ini. Peneliti mengucapkan banyak-banyak terima kasih, dan mohon maaf apabila kurang berkenan dan mengganggu waktu bapak/ibu/sdr sekalian.

Hormat saya

Galih Yulian Ekbal
140810201171

A. Karakteristik Responden

Nomor Responden : (diisi oleh peneliti)

Umur :

Jenis Kelamin :

Lama Bekerja :

Pendidikan Terakhir :

Jabatan :

B. Petunjuk Pengisian Kuisisioner

1. Isilah formulir identitas pada bagian A
2. Jawablah pernyataan-pernyataan yang ada sesuai dengan kenyataan dan keadaan yang ada dengan sejujurnya.
3. Berikan tanda centang (√) pada jawaban yang telah disediakan dan dianggap paling sesuai dengan apa yang anda alami selama ini. Terdapat 5 (lima) pilihan jawaban, yaitu:

Sangat Setuju : SS

Setuju : S

Netral : N

Tidak Setuju : TS

Sangat Tidak Setuju : STS

C. TABEL KUISIONER

a. Kompetensi SDM

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memiliki pengetahuan dasar tentang tugas yang sedang dikerjakan.					
2	Saya sangat mengerti tentang tugas-tugas yang diberikan kepada sehingga dapat bekerja sesuai standar.					
3	Saya selalu menerapkan softskill sehingga tercapainya ketepatan dalam bekerja.					
4	Saya selalu menerapkan hardskill sehingga tercapainya kecepatan dalam bekerja.					
5	Dalam bekerja saya selalu mengedepankan kejujuran sehingga hasil kerja yang dicapai sesuai dengan fakta yang ada.					
6	Saya selalu berpikir positif terhadap apa saja hal-hal yang datang.					
7	Saya memiliki keinginan untuk segera mengerjakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.					

b. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Cahaya/penerangan dalam ruang kerja sudah sangat baik.					
2	Dekorasi dan penataan alat kerja tidak mengganggu saya dalam bekerja.					
3	Warna cat pada ruangan kantor menyenangkan sehingga memacu semangat untuk bekerja.					
4	Suhu udara dalam ruang kerja sudah sangat baik.					
5	Tidak ada suara bising yang mengganggu dalam bekerja sehingga menimbulkan konsentrasi pada saat bekerja.					
6	Kondisi kerja pada kantor sudah terjamin dari kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja.					
7	Hubungan kerja dikantor telah terjalin harmonis.					

c. Kepuasan Kerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya sudah puas terhadap pembayaran gaji karena sesuai dengan beban pekerjaan yang diberikan.					
2	Seluruh pekerjaan yang diberikan sudah menarik sehingga mendorong untuk segera saya selesaikan.					
3	Dalam bekerja rekan kerja selalu memberikan dorongan dan dukungan demi terselesaikannya pekerjaan.					
4	Ketersediaan peluang karier yang besar ditempat kerja membuat saya menjadi puas dalam bekerja.					
5	Saya merasa puas karena pimpinan langsung mengawasi serta memperbaiki kesalahan saat bekerja sehingga dalam bekerja sangat terbantu.					
6	Saya puas dengan kondisi pekerjaan sekarang karena nyaman.					

d. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Hasil kerja yang saya capai sudah baik dengan tingkat kesalahan rendah yang sesuai dengan persyaratan.					
2	Saya sudah menyelesaikan semua beban kerja sebagaimana yang ditugaskan dengan tepat waktu.					
3	Saya menyadari akan tugas-tugas dan kewajiban yang diberikan perusahaan.					
4	Kerja sama dengan rekan kerja terjalin dengan baik, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai sasaran.					
5	Kerja sama dengan atasan terjalin dengan baik, sehingga pekerjaan dapat terselesaikan sesuai sasaran.					
6	Saya selalu terdorong untuk melakukan pekerjaan tanpa dikomando oleh rekan kerja maupun atasan.					



LAMPIRAN-LAMPIRAN

LAMPIRAN 1 REKAPITULASI KUESIONER

Kompetensi SDM							Lingkungan Kerja							Kepuasan kerja						Kinerja karyawan					
X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	Z1.1	Z1.2	Z1.3	Z1.4	Z1.5	Z1.6	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6
5	5	4	4	3	3	3	5	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	4	3
5	4	5	4	4	5	5	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	5	4	5	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4
5	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5	3
4	4	4	4	3	4	4	5	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	3
4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4
5	3	4	5	4	3	4	3	4	4	4	5	4	5	4	5	3	3	5	3	4	4	3	4	4	4
5	5	3	5	3	3	4	4	5	5	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4
3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
5	5	5	5	3	4	3	4	5	5	5	4	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	3
5	4	5	4	5	5	5	4	4	3	3	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	4	4	4	3	5
5	4	4	4	4	4	4	4	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5	3	4	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4	4	5	4	3
5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	5	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
5	5	5	3	3	5	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	5	3	4	4	4	4	3
5	5	4	4	5	5	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	5	4	5
4	4	3	4	4	5	5	3	4	4	5	4	3	4	5	4	3	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	4	4	3	4	3	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	4	4	3
4	5	4	5	5	4	5	3	4	4	2	4	3	3	5	3	4	4	4	4	5	5	5	4	5	5
5	5	4	4	4	3	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	5	5	3	5	5	5	5	5	4
5	5	4	3	3	5	5	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	3	4	3
4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3
5	5	4	4	5	3	4	3	4	3	5	3	3	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	3	3	4
4	4	4	5	5	4	3	3	4	5	5	4	4	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5

4	4	4	4	5	4	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5
5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	4
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	5	4	4	3	3	5	4	3	4	4	4	3	3	3	3	5	5	3	3	5	5	4	4	4	3
3	4	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	3	3	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	3	5	5	5	5	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	3	5	4	5	5	3	5	3	3	5	5	4	3	4	4	5
5	4	4	4	3	3	3	3	3	5	3	4	4	3	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	3
4	3	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	4	4	2	5	5	4	3	5	4	3	4	4
5	5	5	5	4	5	5	5	4	3	5	4	4	3	4	4	5	4	4	3	5	4	4	5	5	4
3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	4	4	4
5	5	4	5	4	3	3	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	5	4



LAMPIRAN 2 KARAKTERISTIK RESPONDEN DAN VARIABEL PENELITIAN**Karakteristik Responden****USIA**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-15th	5	12.5	12.5	12.5
	26-31th	10	25.0	25.0	37.5
	32-37th	7	17.5	17.5	55.0
	38-43th	8	20.0	20.0	75.0
	44-49th	8	20.0	20.0	95.0
	50th<=	2	5.0	5.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

JENIS_KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	22	55.0	55.0	55.0
	Perempuan	18	45.0	45.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

LAMA_BEKERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3-5th	9	22.5	22.5	22.5
	6-8th	8	20.0	20.0	42.5
	9-11th	10	25.0	25.0	67.5
	12-14th	3	7.5	7.5	75.0
	15-17th	5	12.5	12.5	87.5
	18-19th	4	10.0	10.0	97.5
	20th<=	1	2.5	2.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

PENDIDIKAN_TERAKHIR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	25	62.5	62.5	62.5
	D3	7	17.5	17.5	80.0
	S1	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

JABATAN KARYAWAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Staf Pelaksana Produksi	19	47.5	47.5	47.5
	Staf Pelaksana IT	9	22.5	22.5	70.0
	Staf Pelaksana TU	4	10.0	10.0	80.0
	Staf Pelaksana SDM	2	5.0	5.0	85.0
	Staf Pelaksana Pemasaran	3	7.5	7.5	92.5
	Staf Pelaksana Keuangan	3	7.5	7.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Deskripsi Variabel Penelitian**Y1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	20	50.0	50.0	62.5
	Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	22	55.0	55.0	62.5
	Sangat setuju	15	37.5	37.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	23	57.5	57.5	72.5
	Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	24	60.0	60.0	72.5
	Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	25	62.5	62.5	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Y6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	37.5	37.5	37.5
	Setuju	18	45.0	45.0	82.5
	Sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	32.5	32.5	32.5
	Setuju	20	50.0	50.0	82.5
	Sangat setuju	7	17.5	17.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	17.5	17.5	17.5
	Setuju	24	60.0	60.0	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	30.0	30.0	30.0
	Setuju	15	37.5	37.5	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	10	25.0	25.0	27.5
	Setuju	15	37.5	37.5	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	23	57.5	57.5	72.5
	Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	20.0	20.0	20.0
	Setuju	22	55.0	55.0	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	7.5	7.5	7.5
	Setuju	27	67.5	67.5	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	22.5	22.5	22.5
	Setuju	22	55.0	55.0	77.5
	Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.5	2.5	2.5
	Netral	9	22.5	22.5	25.0
	Setuju	19	47.5	47.5	72.5
	Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	15.0	15.0	15.0
	Setuju	21	52.5	52.5	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	25.0	25.0	25.0
	Setuju	17	42.5	42.5	67.5
	Sangat setuju	13	32.5	32.5	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

Z6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	21	52.5	52.5	80.0
	Sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	12.5	12.5	12.5
	Setuju	15	37.5	37.5	50.0
	Sangat setuju	20	50.0	50.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	10.0	10.0	10.0
	Setuju	22	55.0	55.0	65.0
	Sangat setuju	14	35.0	35.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	5	12.5	12.5	12.5
Setuju	26	65.0	65.0	77.5
Sangat setuju	9	22.5	22.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	7	17.5	17.5	17.5
Setuju	22	55.0	55.0	72.5
Sangat setuju	11	27.5	27.5	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	15	37.5	37.5	37.5
Setuju	17	42.5	42.5	80.0
Sangat setuju	8	20.0	20.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Netral	11	27.5	27.5	27.5
Setuju	19	47.5	47.5	75.0
Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
Total	40	100.0	100.0	

X1.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	11	27.5	27.5	27.5
	Setuju	19	47.5	47.5	75.0
	Sangat setuju	10	25.0	25.0	100.0
	Total	40	100.0	100.0	



LAMPIRAN 3 HASIL UJI INSTRUMEN

Instrumen Validitas Dan Reliabilitas Kompetensi SDM

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.N
X1.1 Pearson Correlation	1	.476**	.524**	.244	.030	-.031	.019	.585**
Sig. (2-tailed)		.002	.001	.130	.852	.849	.909	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.2 Pearson Correlation	.476**	1	.276	.121	-.068	-.042	.014	.447**
Sig. (2-tailed)	.002		.085	.457	.677	.799	.932	.004
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.3 Pearson Correlation	.524**	.276	1	.297	.099	.302	.065	.657**
Sig. (2-tailed)	.001	.085		.062	.544	.058	.690	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.4 Pearson Correlation	.244	.121	.297	1	.189	-.099	-.047	.443**
Sig. (2-tailed)	.130	.457	.062		.243	.544	.774	.004
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.5 Pearson Correlation	.030	-.068	.099	.189	1	.366*	.319*	.554**
Sig. (2-tailed)	.852	.677	.544	.243		.020	.045	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.6 Pearson Correlation	-.031	-.042	.302	-.099	.366*	1	.380*	.529**
Sig. (2-tailed)	.849	.799	.058	.544	.020		.016	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.7 Pearson Correlation	.019	.014	.065	-.047	.319*	.380*	1	.502**
Sig. (2-tailed)	.909	.932	.690	.774	.045	.016		.001
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X1.N Pearson Correlation	.585**	.447**	.657**	.443**	.554**	.529**	.502**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.004	.000	.004	.000	.000	.001	
N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.570	7

Instrumen Validitas Dan Reliabilitas Lingkungan Kerja

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.N
X2.1 Pearson Correlation	1	.534**	.373*	.490**	.438**	.539**	.287	.718**
Sig. (2-tailed)		.000	.018	.001	.005	.000	.073	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.2 Pearson Correlation	.534**	1	.499**	.518**	.418**	.532**	.468**	.773**
Sig. (2-tailed)	.000		.001	.001	.007	.000	.002	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.3 Pearson Correlation	.373*	.499**	1	.339*	.439**	.377*	.376*	.680**
Sig. (2-tailed)	.018	.001		.032	.005	.016	.017	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.4 Pearson Correlation	.490**	.518**	.339*	1	.316*	.357*	.398*	.693**
Sig. (2-tailed)	.001	.001	.032		.047	.024	.011	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.5 Pearson Correlation	.438**	.418**	.439**	.316*	1	.641**	.569**	.735**
Sig. (2-tailed)	.005	.007	.005	.047		.000	.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.6 Pearson Correlation	.539**	.532**	.377*	.357*	.641**	1	.613**	.782**
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.016	.024	.000		.000	.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.7 Pearson Correlation	.287	.468**	.376*	.398*	.569**	.613**	1	.718**
Sig. (2-tailed)	.073	.002	.017	.011	.000	.000		.000
N	40	40	40	40	40	40	40	40
X2.N Pearson Correlation	.718**	.773**	.680**	.693**	.735**	.782**	.718**	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N	40	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	7

Instrumen Validitas Dan Reliabilitas Kepuasan Kerja

Correlations

	Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	ZN
Z1 Pearson Correlation	1	.412**	.059	.192	.273	.304	.599**
Sig. (2-tailed)		.008	.715	.236	.088	.056	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Z2 Pearson Correlation	.412**	1	.144	.447**	.445**	-.109-	.666**
Sig. (2-tailed)	.008		.374	.004	.004	.504	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Z3 Pearson Correlation	.059	.144	1	.387*	.000	.000	.494**
Sig. (2-tailed)	.715	.374		.014	1.000	1.000	.001
N	40	40	40	40	40	40	40
Z4 Pearson Correlation	.192	.447**	.387*	1	.272	.138	.711**
Sig. (2-tailed)	.236	.004	.014		.089	.395	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Z5 Pearson Correlation	.273	.445**	.000	.272	1	.059	.605**
Sig. (2-tailed)	.088	.004	1.000	.089		.717	.000
N	40	40	40	40	40	40	40
Z6 Pearson Correlation	.304	-.109-	.000	.138	.059	1	.389*
Sig. (2-tailed)	.056	.504	1.000	.395	.717		.013
N	40	40	40	40	40	40	40
ZN Pearson Correlation	.599**	.666**	.494**	.711**	.605**	.389*	1
Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001	.000	.000	.013	
N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.586	6

Instrumen Validitas Dan Reliabilitas Kinerja Karyawan

Correlations

		Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	YN
Y1	Pearson Correlation	1	.693**	.458**	.707**	.552**	.106	.822**
	Sig. (2-tailed)		.000	.003	.000	.000	.516	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y2	Pearson Correlation	.693**	1	.619**	.624**	.591**	.082	.836**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.616	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y3	Pearson Correlation	.458**	.619**	1	.525**	.481**	.000	.715**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000		.001	.002	1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y4	Pearson Correlation	.707**	.624**	.525**	1	.628**	.068	.824**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.001		.000	.675	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y5	Pearson Correlation	.552**	.591**	.481**	.628**	1	.000	.748**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.002	.000		1.000	.000
	N	40	40	40	40	40	40	40
Y6	Pearson Correlation	.106	.082	.000	.068	.000	1	.325*
	Sig. (2-tailed)	.516	.616	1.000	.675	1.000		.041
	N	40	40	40	40	40	40	40
YN	Pearson Correlation	.822**	.836**	.715**	.824**	.748**	.325*	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.041	
	N	40	40	40	40	40	40	40

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.793	6

LAMPIRAN 4 UJI NORMALITAS DATA

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		KOMPETENSI	LINGKUNGA N_KERJA	KEPUASAN_ KERJA	KINERJA
N		40	40	40	40
Normal Parameters ^a	Mean	28.6000	28.1500	24.3500	24.7500
	Std. Deviation	2.55001	3.62010	2.38101	2.72453
Most Extreme Differences	Absolute	.113	.117	.158	.138
	Positive	.113	.117	.158	.138
	Negative	-.112-	-.110-	-.135-	-.135-
Kolmogorov-Smirnov Z		.713	.737	1.002	.876
Asymp. Sig. (2-tailed)		.690	.649	.268	.427
a. Test distribution is Normal.					

LAMPIRAN 5 ANALISIS JALUR

PERSAMAAN 1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.343	3.445		1.841	.074
KOMPETENSI	.279	.116	.298	2.401	.021
LINGKUNGAN_KERJA	.357	.082	.542	4.363	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

PERSAMAAN 2

Coefficients^a

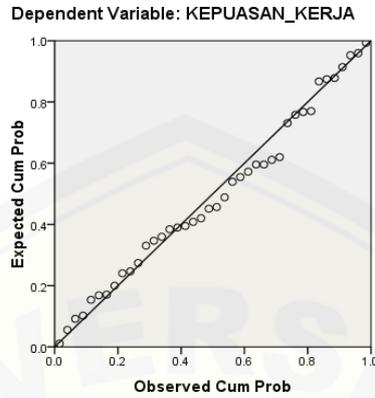
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-1.981	3.469		-.571	.571
KOMPETENSI	.403	.120	.377	3.350	.002
LINGKUNGAN_KERJA	.260	.097	.346	2.685	.011
KEPUASAN_KERJA	.324	.158	.283	2.044	.048

a. Dependent Variable: KINERJA

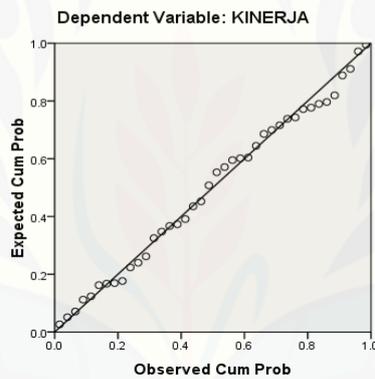
LAMPIRAN 6 UJI ASUMSI KLASIK

Uji Normalitas Model

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	6.343	3.445		1.841	.074		
KOMPETENSI	.279	.116	.298	2.401	.021	.913	1.096
LINGKUNGAN_KERJA	.357	.082	.542	4.363	.000	.913	1.096

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

Coefficients^a

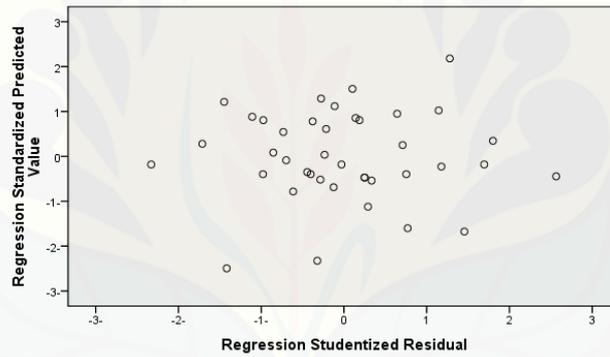
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-1.981	3.469		-.571	.571		
	KOMPETENSI	.403	.120	.377	3.350	.002	.790	1.266
	LINGKUNGAN_KERJA	.260	.097	.346	2.685	.011	.603	1.659
	KEPUASAN_KERJA	.324	.158	.283	2.044	.048	.521	1.918

a. Dependent Variable: KINERJA

Uji Heteroskedastisitas

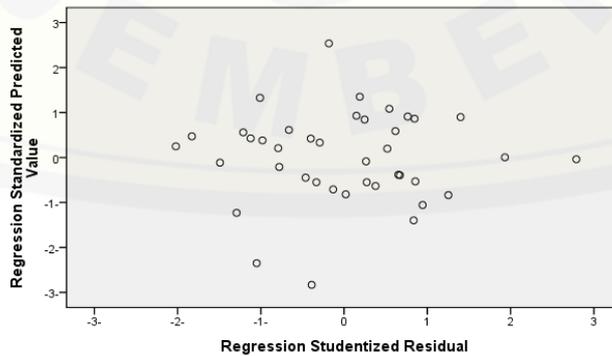
Scatterplot

Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA



Scatterplot

Dependent Variable: KINERJA



LAMPIRAN 7 UJI HIPOTESIS

PERSAMAAN 1

PERS 1
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.692 ^a	.479	.450	1.76512

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN_KERJA, KOMPETENSI

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.343	3.445		1.841	.074
	KOMPETENSI	.279	.116	.298	2.401	.021
	LINGKUNGAN_KERJA	.357	.082	.542	4.363	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN_KERJA

PERSAMAAN 2

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.640	.610	1.70124

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN_KERJA, KOMPETENSI, LINGKUNGAN_KERJA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1.981	3.469		-.571	.571
	KOMPETENSI	.403	.120	.377	3.350	.002
	LINGKUNGAN_KERJA	.260	.097	.346	2.685	.011
	KEPUASAN_KERJA	.324	.158	.283	2.044	.048

a. Dependent Variabel KINERJA