



**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
PADA CV. DIRA SWALAYAN AMBULU JEMBER**

*The Influence of Competence and Work Environment to Employee
Performance through Motivation in CV. Dira Swalayan Ambulu Jember*

SKRIPSI

Oleh:

Dhita Kenanga Sari

140810201153

**JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS JEMBER
2018**



**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
PADA CV. DIRA SWALAYAN AMBULU JEMBER**

*The Influence of Competence and Work Environment to Employee
Performance through Motivation in CV. Dira Swalayan Ambulu Jember*

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi
Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember

Oleh:

Dhita Kenanga Sari

140810201153

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

2018

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

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Dhita Kenanga Sari

NIM : 140810201153

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Judul : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar karya sendiri, kecuali kutipan yang sudah saya sebutkan sumbernya, belum pernah diajukan pada institusi mana pun, dan bukan karya jiplakan. Saya bertanggung jawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak mana pun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika ternyata di kemudian hari pernyataan ini tidak benar.

Jember, 22 Februari 2018

Yang menyatakan,

Dhita Kenanga Sari.

NIM. 140810201153

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul skripsi : Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap
Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada CV. Dira
Swalayan Ambulu Jember

Nama Mahasiswa : Dhita Kenanga Sari

NIM : 140810201153

Jurusan : S1 Manajemen

Tanggal Persetujuan : 22 Februari 2018

Pembimbing I

Pembimbing II

Drs. Budi Nurhardjo, M.Si.
NIP. 195703101984031003

Wiji Utami, S.E., M.Si.
NIP. 197401202000122001

Ketua Program Studi
S1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, SE, M.M
NIP. 19780525 2003 12 2 002

PENGESAHAN

Judul Skripsi

**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI PADA CV. DIRA
SWALAYAN AMBULU JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Dhita Kenanga Sari

NIM : 140810201153

Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal:

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 : Chairul Saleh, S.E., M.Si (.....)

NIP. 196903061999031001

Anggota : Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. (.....)

NIP. 196004041989021001



Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Dekan

Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA

NIP 197107271995121001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah puji syukur kepada Allah SWT atas segala nikmat, hidayah dan karuniaNya, akhirnya saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini dipersembahkan untuk:

1. Untuk kedua orang tua tercinta atas kasih sayang, segala pengorbanan, motivasi, serta doa yang tidak pernah terputus untukku.
2. Untuk Bapak dan Ibu dosen pembimbing skripsi Bapak Budi Nurjardjo dan Ibu Wiji Utami yang selalu sabar membimbing hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan maksimal.
3. Bapak dan Ibu dosen yang telah bersedia memberikan ilmu pengetahuan dan memotivasi untuk selalu menggali ilmu lebih dalam lagi.
4. Sahabat dan semua temanku terimakasih atas dukungannya.
5. Almamater kebanggaanku UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah: 286)

“Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan.”

(Q.S. Al-Insyirah ayat 5)

“Religion doesn’t make you a better person, intelligence and kindness does.

Religion doesn’t feed the poor, good people with big hearts do that”

(Don Freeman)



**PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI MOTIVASI
PADA CV. DIRA SWALAYAN AMBULU JEMBER**

*The Influence of Competence and Work Environment to Employee
Performance through Motivation in CV. Dira Swalayan Ambulu Jember*

SKRIPSI

Oleh:

Dhita Kenanga Sari

140810201153

Pembimbing

Dosen Pembimbing I : **Drs. Budi Nurhardjo, M.Si**
Dosen Pembimbing II : **Wiji Utami, S.E., M.Si.**

RINGKASAN

Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember; Dhita Kenanga Sari, 140810201153; 2018; 123 Halaman; Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Jember.

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember. Variabel yang digunakan yaitu kompetensi (X_1), lingkungan kerja (X_2), motivasi (Z) dan kinerja karyawan (Y). Populasi dalam penelitian ini keseluruhan karyawan Dira Swalayan Ambulu Jember yang berjumlah 125 karyawan. Pengambilan sampel menggunakan rumus Solvin dengan batas toleransi kesalahan 5% dan jumlah sampel sebanyak 95 karyawan Dira Swalayan. Alat analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja terhadap motivasi mempunyai nilai alpha 0,000 dan 0,000, lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, sehingga kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan. Kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai alpha 0,004 dan 0,020, lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, sehingga kompetensi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi terhadap kinerja karyawan mempunyai nilai alpha 0,013, lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak, sehingga motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember.

Kata kunci: Kompetensi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

SUMMARY

The Influence of Competence and Work Environment to Employee Performance through Motivation in CV. Dira Swalayan Ambulu Jember; Dhita Kenanga Sari, 140810201153; 2018; 123 Pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

This study entitled "The Influence of Competence and Work Environment to Employee Performance with Motivation in CV. Dira Swalayan Ambulu Jember". This study aims to analyze competence and work environment to employee performance with motivation in CV. Dira Swalayan Ambulu Jember. The variables used are competence (X1), work environment (X2), motivation (Z) and employee performance (Y). The population in this study are all employees of Dira Swalayan Ambulu Jember, the population that is 125 employees. Sampling using Solvin technique with 5% error tolerance limit and total sample of 95 employees. The analysis tool used is path analysis. The results showed that competence and work environment on motivation have alpha value 0.000 and 0.000, smaller than 0.05. Then H0 rejected, so that competence and work environment have a significant effect on employee motivation. Competence and work environment on employee performance have an alpha value of 0.004 and 0.020, smaller than 0.05. Then H0 rejected, so that competence and work environment have a significant effect on employee performance. Motivation on employee performance has alpha value 0.013, less than 0.05. Then H0 rejected, so that the motivation have a significant effect on the performance employees in Dira Swalayan Ambulu Jember.

Keywords: Competence, Work Environment, Motivation, Employee Performance

PRAKATA

Puji syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan karuniaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penulisan skripsi dengan judul “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember”. Skripsi ini disusun untuk memenuhi syarat pendidikan sebagai tugas akhir guna memperoleh gelar sarjana Ekonomi Program Strata 1 (S1) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa karya tulis ini tidak mungkin terselesaikan tanpa bantuan, dukungan dan petunjuk dari berbagai pihak. Oleh karena itu tidak ada kata yang layak untuk menghargai selain ucapan terima kasih sebesar-besarnya untuk semua pihak yang terkait dalam penulisan skripsi ini. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad, SE, MM, Ak, CA, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Bapak Dr. Handriyono, SE., M.Si. selaku ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Jember.
3. Ibu Ika Barokah Suryaningsih, S.E, M.M selaku ketua Progam Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Bapak Prof. Tatang Ary Gumanti, M.Bus.Acc.Ph.D. selaku dosen pendamping Akademik Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Jember.
5. Bapak Drs. Budi Nurhardjo, M.Si. selaku dosen Pembimbing I dan Ibu Wiji Utami, S.E., M.Si. selaku dosen Pembimbing II, yang telah memberikan bimbingan, saran, pikiran, waktu dan kesabaran yang penuh dalam mengarahkan penulisan skripsi ini sehingga dapat terselesaikan dengan baik.
6. Tim penguji Ibu Dr. Purnamie Titisari, S.E., M.Si. , Bapak Chairul Saleh, S.E., M.Si. , Bapak Tatok Endhiarto, S.E., M.Si. yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran guna menguji sehingga menyempurnakan skripsi ini.
7. Terimakasih untuk CV. Dira Swalayan Ambulu Jember, yang telah memberikan ijin kepada peneliti untuk dijadikan objek dalam penelitian ini.

8. Kedua orangtuaku, Bapak Sutoyo dan Ibu Halipah, Terimakasih atas segala pengorbanan, dukungan, kasih sayang, tidak pernah lelah memberikan nasehat, selalu sabar dan selalu mendoakan tiada henti.
9. Terimakasih untuk nenekku, Ibu Suprapti dan Ibu Samik yang selalu memberikan semangat, kasih sayang dan selalu mendoakan.
10. Terimakasih untuk kakakku Shinta Puspa N, yang selalu memberikan semangat, kasih sayang dan doa.
11. Terimakasih kepada sahabatku Bella Shinta, Eka Putri, Lidya Oktavia, Regina Yunani, Ismi Fauziah, Moniko Mustika, Rany Sifyana, Hesti Fitria, Foo Devy, Lisa Sasongko, Jatu Ayu yang selalu menghibur, yang menemani disaat susah maupun senang dan selalu memberikan semangat dan selalu mendoakan.
12. Terimakasih kepada Angga Darmawan, yang selalu berusaha menemani, selalu membantu disaat kesulitan, selalu memberikan semangat, selalu sabar dan selalu mendoakan.

Semoga Allah SWT membalas semua budi baik yang diberikan kepada penulis selama ini, penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini memberikan manfaat bagi semua pihak.

Jember, 22 februari 2018

Penulis

Dhita Kenanga Sari

140810201153

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
HALAMAN PEMBIMBING	viii
RINGKASAN	ix
SUMMARY	x
PRAKATA	xi
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	9
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	10
2.1 Landasan Teori	10
2.1.1 Kompetensi	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	12
2.1.3 Motivasi Kerja	14
2.1.4 Kinerja Karyawan	17
2.2 Penelitian Terdahulu	21
2.3 Kerangka Konseptual	24

2.4 Pengembangan Hipotesis	25
2.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	25
2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan ..	25
2.4.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi	26
2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	26
2.4.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	26
2.5 Hipotesis Penelitian	27
BAB 3. METODE PENELITIAN	28
3.1 Rancangan Penelitian	28
3.2 Populasi Dan Sampel.....	28
3.2.1 Populasi	28
3.2.2 Sampel.....	28
3.3 Jenis dan Sumber Data	29
3.4 Metode Pengumpulan Data	30
3.5 Identifikasi Variabel	31
3.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel	31
3.6.1 Definisi Operasional Variabel	31
3.7 Skala Pengukuran Variabel	34
3.8 Metode Analisis Data	35
3.8.1 Uji Instrumen	35
3.8.2 Analisis Jalur.....	37
3.9 Uji Asumsi Klasik	38
3.10 Uji Hipotesis	40
3.11 Menghitung Analisis Jalur.....	41
3.12 Kerangka Pemecahan Masalah	43
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	44
4.1 Gambaran Umum CV. Dira Swalayan Ambulu	44
4.1.1 Struktur Organisasi Dira Swalayan Ambulu	44
4.2 Statistik Deskriptif	46
4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden	46

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian	48
4.3.1. Deskripsi Variabel Kompetensi	49
4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	50
4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi	51
4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan	51
4.4 Uji Instrumen	52
4.4.1 Uji Validitas	52
4.4.2 Uji Reliabilitas	54
4.4.3 Uji Normalitas Data	54
4.5 Analisis Jalur	55
4.6 Uji Asumsi Klasik	58
4.6.1 Uji Normalitas Model	58
4.6.2 Uji Multikolinearitas	59
4.6.3 Uji Heteroskedastisitas.....	60
4.7 Uji Hipotesis	61
4.7.1 Uji t	61
4.7.2 Menghitung Jalur	63
4.8 Pembahasan	64
4.8.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan	64
4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan .	65
4.8.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi	66
4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi	67
4.8.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan	67
4.8.6 Pembahasan Analisis Jalur	68
4.8.7 Pembahasan Deskripsi Variabel	70
BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN	75
5.1 Kesimpulan	75
5.2 Saran	77
DAFTAR PUSTAKA	78
LAMPIRAN	81

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu	23
Tabel 4.1 Umur Responden.....	48
Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden	48
Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden	49
Tabel 4.4 Pendidikan Responden	49
Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
Kompetensi	50
Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
Lingkungan Kerja	51
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
Motivasi	52
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel	
Kinerja Karyawan	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data.....	56
Tabel 4.12 Hasil Path Analysis Variabel	57
Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas	61
Tabel 4.14 Hasil Uji t.....	63

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual data diolah	25
Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur	38
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dira Swalayan Ambulu	45
Gambar 4.2 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	57
Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan <i>p-plot</i>	59
Gambar 4.4 Uji Normalitas dengan <i>p-plot</i>	60
Gambar 4.5 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas	62
Gambar 4.7 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>)	64

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuisisioner	81
Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner	86
Lampiran 3 Jawaban Responden	89
Lampiran 4 Uji Instrumen	97
Lampiran 5 Analisis Path	103
Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik	105
Lampiran 7 Uji Hipotesis	108
Lampiran 8 Rtabel	109
Lampiran 9 Ttabel	110

BAB 1. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini perusahaan dituntut menjadi lebih baik dalam semua aspek agar perusahaan dapat bertahan dan bersaing dengan perusahaan lain dan hal yang perlu diperbaiki salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan salah satu modal yang sangat penting untuk mencapai tujuan perusahaan. Istilah sumber daya manusia dapat disamakan artinya dengan pekerja, pegawai atau karyawan yaitu orang yang mengerjakan atau mempunyai pekerjaan. Penggunaan istilah Sumber Daya Manusia (SDM) dimaksudkan untuk lebih memperluas kajian sehingga lebih bersifat umum dan tidak mengarah pada satu bidang pekerjaan saja. Perusahaan perlu mengelola sumber daya manusia sebaik mungkin. Melalui perencanaan sumber daya manusia yang baik, kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Hal ini dapat diwujudkan melalui adanya penyesuaian, seperti peningkatan motivasi. Sehingga setiap karyawan dapat menghasilkan sesuatu yang berkaitan langsung dengan kepentingan organisasi. Motivasi yang baik dapat menunjang keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sebaliknya jika kinerja karyawan turun akan menghambat perusahaan tersebut dalam mencapai tujuannya (Suwanto dan Priansa, 2016).

Hasibuan (2003) dalam perkembangan zaman dan seiring dengan munculnya berbagai hal dari sisi eksternal manusia seperti IPTEK, ekonomi, sosial, politik dan budaya lebih menekankan suatu dorongan yang menjadi motivasi untuk mau dan berusaha mampu melakukan suatu pekerjaan. Dari faktor eksternal itulah dalam diri manusia juga tergerak faktor internalnya untuk menggapi gejolak yang terjadi di lingkungan luar. Hal ini sebagai suatu dorongan yang memotivasi bahwa berbagai macam faktor berpengaruh pada pemenuhan kebutuhan mereka, sehingga pola pikir manusia akan menuntun mereka pada tindakan untuk memenuhi kebutuhan hidup. Motivasi sudah menjadi bahan kajian yang sangat luas karena peranannya yang dikenal berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada segala aspek kehidupan. Oleh karena itu pengembangan mutu sumber daya manusia semakin penting. Hal ini mengingat bahwa perusahaan yang memperkerjakan sumber daya

manusia menginginkan suatu hasil dan manfaat yang baik dan dapat mengikuti perkembangan yang terjadi dalam perusahaan.

Handoko (2003:252) mengatakan motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Pemberian motivasi dan inspirasi kepada pengikut diperlukan untuk mengatasi adanya hambatan dalam perubahan. Dengan pemberian inspirasi dan motivasi membuat perilaku dengan energi yang tinggi, ia memberikan kekuatan pada seseorang sehingga kebutuhan dasarnya terpuaskan, mengakui prestasi dan memberikan penghargaan, memberikan kesempatan untuk mandiri dan beraktualisasi diri. Dengan pemberian motivasi dan inspirasi para pemimpin bukan mendorong orang untuk mencapai sasaran tertentu melainkan membuat orang tertarik untuk melakukan sesuatu yang lebih bermakna (Amirullah, 2015:50).

Sumber daya manusia mendapatkan peran yang semakin penting dalam mewujudkan organisasi kompetitif dalam era globalisasi yang sedang dan akan terus berlangsung. Tanpa sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tinggi dalam bidang pekerjaan dan tanggung jawabnya, organisasi akan gagal untuk mewujudkan eksistensinya. Manajemen harus memberikan perhatian kepada praktik manajemen sumber daya manusia yang handal yang mampu memberikan sumbangan dalam menghasilkan nilai tambah, yaitu pencapaian tujuan organisasi dan keberhasilan bisnis perusahaan yang merupakan nilai tambah bagi organisasi/perusahaan (Sedarmayanti, 2016). Andersen, Martoyo (dalam Sedarmayanti, 2016:20) menuliskan bahwa kompetensi didefinisikan sebagai karakteristik dasar yang terdiri dari kemampuan, pengetahuan serta atribut lain yang membedakan seseorang yang *perform* dan tidak *perform*. Ini berarti inti utama dari sistem atau model kompetensi sebenarnya adalah alat pembentuk untuk memprediksi keberhasilan kerja seseorang pada suatu posisi/jabatan tertentu. Kompetensi selalu mengandung maksud dan tujuan yang merupakan dorongan motif yang menyebabkan suatu tindakan untuk memperoleh hasil kinerja yang baik.

Wibowo (dalam Sedarmayanti, 2016:21) mengutarakan pengertian kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu

pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula dalam melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001). Nitisemito (2002) mengatakan faktor – faktor yang termasuk lingkungan kerja adalah pewarnaan, kebersihan, pertukaran udara, penerangan, musik, kebisingan, ruang gerak dan hubungan antara karyawan atau karyawan dengan atasan. Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja.

Menurut Setiyawan dan Waridin (2006) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi

yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah di harapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya itu semua berhubungan positif bagi keberhasilan suatu perusahaan.

Terdapat faktor negatif yang dapat menurunkan kinerja karyawan, diantaranya adalah menurunnya keinginan karyawan untuk mencapai prestasi kerja, kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan sehingga kurang menaati peraturan, pengaruh yang berasal dari lingkungannya, teman sekerja yang juga menurunkan semangatnya dan tidak adanya contoh yang harus dijadikan acuan dalam pencapaian prestasi kerja yang baik. Semua itu merupakan sebab menurunnya kinerja karyawan dalam bekerja. Faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja diantaranya adalah motivasi.

CV. Dira didirikan pada bulan Agustus tahun 2009 oleh bapak H. Ponimin Tohari. Awal mula Dira Swalayan hanya menjual perlengkapan *fashion* (pakaian, sepatu, tas, jam tangan, topi, hijab, kaca mata dan lain-lain). Munculnya Dira swalayan pada saat itu dirasa sangat tepat karena lokasinya dekat dengan konsumen dan pada saat itu belum ada pesaing yang menyediakan produk pakaian lengkap

pada daerah tersebut sehingga minat konsumen untuk berbelanja pakaian pada Dira Swalayan sangat tinggi. Hal ini disebabkan tidak hanya karena lokasinya yang strategis namun karena persediaan produk pakaian yang dijual lengkap dan dengan harga jual yang terjangkau. Seiring waktu minat konsumen untuk berbelanja pakaian pada Dira Swalayan semakin tinggi terbukti bahwa konsumen yang datang dan berbelanja tidak hanya dari daerah sekitar Ambulu, diluar daerah Ambulu seperti konsumen yang datang dari daerah Kecamatan Balung rela menempuh jarak yang cukup jauh untuk berbelanja pada Dira Swalayan. Dengan berkembangnya usaha Dira Swalayan ini, CV. Dira semakin mengembangkan usahanya tidak hanya dalam bidang *fashion* (pakaian) namun juga berkembang pada barang ritel dan juga berkembang pada tempat wisata yaitu Dira Park. Melihat minat konsumen pada jaman sekarang yang cenderung memilih cafe sebagai tempat berkumpul bersama keluarga atau teman, terutama kalangan muda yang senang untuk berkumpul dan menghabiskan waktu luang dengan teman hanya untuk sekedar bersenang-senang bahkan sampai mengerjakan tugas di cafe melihat adanya peluang bisnis belum lama ini CV. Dira mengembangkan lagi usahanya pada cafe yaitu Dira Café.

Jumlah karyawan pada Dira Swalayan sebanyak 125 karyawan terdiri dari karyawan pada bidang *fashion* (pakaian, sepatu, hijab, tas, jam tangan, topi, kaca mata dan lain-lain), karyawan pada bagian pecah belah dan karyawan pada bagian sembako dan jenis produk makanan minuman instan. Ritel adalah salah satu cara pemasaran produk meliputi semua aktivitas yang melibatkan penjualan barang secara langsung ke konsumen akhir untuk penggunaan pribadi dan bukan bisnis, sebagai salah satu perusahaan yang berorientasi pada keuntungan karyawan dituntut untuk selalu bekerja dengan dengan cepat, efektif, dan efisien serta mengutamakan pelayanan yang baik terhadap konsumen. Untuk itu, tuntutan akan kinerja yang tinggi terhadap para karyawannya dalam bekerja sangat dibutuhkan untuk mencapai target perusahaan. Perusahaan dituntut melakukan beberapa upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan menerapkan tingkat kedisiplinan yang tinggi terhadap karyawan, selain itu perusahaan juga perlu memperhatikan kebutuhan-kebutuhan karyawan agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan bisa tercapai.

Penelitian ini fokus kepada kinerja karyawan pada bagian Dira Swalayan, karena jumlah tenaga kerja yang cukup banyak, tidak menutup kemungkinan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, disamping itu karyawan pada bagian Dira Swalayan bekerja dalam area kerja atau tempat kerja yang tertutup sehingga bisa menyebabkan karyawan merasa bosan dengan pekerjaannya yang mengakibatkan kinerja karyawan menjadi menurun dalam pelayanan terhadap konsumen. Kurangnya fasilitas pendingin udara pada area kerja menimbulkan ketidaknyamanan kerja pada saat suhu udara sedang panas sehingga karyawan merasa gerah atau kepanasan ditandai dengan banyaknya karyawan yang berkeringat lebih, akhirnya membuat kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dan kualitas dalam melayani konsumen menurun. Berbeda dengan karyawan pada bagian Dira *Park* dan Dira *Cafe* yang mempunyai tempat kerja atau area kerja yang cukup nyaman, yaitu area kerja semi *outdoor* sehingga karyawan tidak merasakan area yang terbatas, sirkulasi udara juga terjaga dengan baik, karyawan dapat melihat pemandangan disekitar area kerja seperti taman buatan, wahana air buatan, area kerja pada Dira *Cafe* yang di desain secara modern sehingga terkesan area kerja pada Dira *Cafe* tidak membosankan dan juga nyaman. Sehingga karyawan tidak mudah merasa bosan dan kinerja karyawan tetap terjaga dengan baik.

Dunia bisnis yang berkembang semakin pesat terbukti dengan adanya persaingan dengan munculnya pesaing baru mengakibatkan tuntutan yang lebih tinggi terhadap setiap karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Fenomena pada Dira Swalayan ini yaitu kemampuan karyawan dalam melayani konsumen dengan baik pada saat tertentu pelayanan karyawan menurun, seperti pada saat terjadi kelonjakan konsumen pada waktu tertentu pelayanan karyawan semakin menurun seperti pada saat terjadi kelonjakan konsumen pada waktu tertentu pelayanan karyawan semakin menurun ditandai dengan masih adanya karyawan pada saat terjadi kelonjakan konsumen karyawan justru terlihat malas dalam melayani konsumen, terkesan seperti enggan dalam membantu konsumen untuk mendapatkan kebutuhan yang diinginkannya, hal ini dapat merugikan perusahaan karena semakin banyak konsumen yang datang maka kesempatan perusahaan untuk mendapat keuntungan yang besar namun karena kualitas pelayanan menurun

sehingga membuat konsumen menjadi malas untuk belanja dan perusahaan tidak mendapatkan keuntungan yang besar. Dira Swalayan mempunyai karyawan sebanyak 125 karyawan sehingga tidak menutup kemungkinan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan jumlah karyawan yang tidak sedikit lingkungan kerja yang nyaman sangat diperlukan, seperti tempat kerja yang luas sehingga tidak terkesan sempit dan sirkulasi udara yang baik. Lingkungan kerja pada Dira Swalayan ini perlu ditambahkan pendingin ruangan karena ketika ruangan menjadi padat dengan banyaknya konsumen suhu di dalam ruangan menjadi meningkat (panas) sehingga para karyawan tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya dapat dilihat dari adanya beberapa karyawan yang mudah berkeringat dan tidak bisa optimal dalam melayani konsumen. Area kerja yang tertutup juga dapat membuat karyawan merasa bosan yang akibatnya akan terjadi penurunan kinerja karyawan dalam melayani konsumen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Dira Swalayan Ambulu Jember.

Berdasarkan latar belakang diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti mengenai pengaruh motivasi, gaya kepemimpinan dan disiplin kerja sehingga penelitian ini berjudul **“Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka rumusan masalah yang dapat disusun dari latar belakang tersebut antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada karyawan Dira Swalayan Ambulu?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada karyawan Dira Swalayan Ambulu?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini untuk:

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu;
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu;
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap motivasi pada karyawan Dira Swalayan Ambulu;
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi pada karyawan Dira Swalayan Ambulu;
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi semua pihak, diantaranya:

1. Bagi pihak perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan dan pertimbangan bagi perusahaan dalam menentukan langkah yang tepat bagi sumber daya manusia dalam perusahaan ini yang berkaitan dengan motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2. Bagi peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan ilmu untuk diterapkan dalam dunia kerja tentang peningkatan kinerja karyawan kaitannya dengan motivasi kerja, kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.

3. Bagi Akademisi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi perkembangan ilmu pengetahuan dan dapat memberikan informasi serta wawasan.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kompetensi

1. Pengertian Kompetensi

Kompetensi pada umumnya diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan. Kata dasarnya kompeten berarti cakap, mampu atau terampil. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan. Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. (Mc. Clelland dalam Sedarmayanti, 2016:150).

Kompetensi yaitu keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja karyawan akan semakin baik karena sesuai dengan kemampuan karyawan.

Penjelasan dari masing-masing kompetensi adalah:

- a. Keterampilan: keahlian/kecakapan melakukan sesuatu dengan baik;
- b. Pengetahuan: informasi yang dimiliki/dikuasai seseorang dalam bidang tertentu;
- c. Peran sosial: citra yang diproyeksikan seseorang kepada orang lain;
- d. Citra diri: persepsi individu tentang dirinya;
- e. Sifat/ciri: karakteristik yang relatif konstan pada tingkah laku seseorang;
- f. Motif: pemikiran atau niat dasar konstan yang mendorong individu bertindak atau berperilaku.

2. Indikator Kompetensi

Kompetensi dapat di definisikan sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat

kerja atau disituasi tertentu (Spencer dalam Moehriono, 2012:5). Moehriono (2012) menyebutkan beberapa indikator kompetensi:

- a. Kemampuan daya berpikir atau daya tangkap individu;
- b. Kesiediaan dalam mencapai prestasi;
- c. Keyakinan diri sendiri;
- d. Pengerahan tujuan yang objektif;
- e. Kepribadian yang percaya diri dan memiliki kematangan emosi;
- f. Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama.

3. Karakteristik Kompetensi

Moehriono (2012) mengatakan ada beberapa karakteristik kompetensi dasar yang dimiliki oleh setiap individu, yaitu:

- a. Watak (*traits*) yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap atau perilaku bagaimanakah orang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
- b. Motif (*motive*) yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan atau dasar dari dalam yang bersangkutan untuk melakukan suatu tindakan.
- c. Bawaan (*self-concept*) yaitu sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai (*value*) yang dimiliki, apa yang menarik seseorang untuk melakukan sesuatu.
- d. Pengetahuan (*knowledge*) yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada area tertentu.
- e. Keterampilan atau kemampuan (*skill*) yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

4. Model Kompetensi

Beberapa kompetensi bersifat generik yang umum ditemui pada berbagai bidang pekerjaan dan industry, yaitu : 1) Orientasi pencapaian; 2) Berpikir analitis; 3) Berpikir konseptual; 4) Orientasi layanan pelanggan; 5) Mengembangkan lainnya; 6) Pengintruksian; 7) Fleksibilitas; 8) Dampak dan pengaruh; 9) Pencarian informasi; 10) inisiatif; 11) Integritas; 12) Pemahaman antar pribadi; 13) Kesadaran

organisasional; 14) Komitmen Organisasional; 15) Menjalin Hubungan; 16) Rasa percaya diri; 17) Kepemimpinan dalam kelompok; 18) Kerjasama dan Kelompok kerja (Hay Mc.Ber dalam Sedarmayanti, 2016:151).

5. Manfaat Kompetensi

Sedarmayanti (2016) menyebutkan beberapa manfaat dengan adanya kompetensi yang baik dalam suatu organisasi/perusahaan, yaitu:

- a. Manajemen kinerja. Proses yang menciptakan pemahaman bersama antara atasan dan bawahan mengenai apa yang harus dicapai dan menentukan cara mencapainya. Keuntungan kompetensi dalam proses manajemen kinerja, yaitu: karyawan potensial dapat secara tepat diidentifikasi untuk dikembangkan.
- b. Perencanaan karir dan suksesi. Proses yang berkesinambungan untuk memilih karyawan kompeten yang siap naik ke jabatan yang lebih tinggi/lebih strategis apabila pada suatu saat jabatan tersebut kosong. Keuntungan penggunaan kompetensi dalam proses perencanaan karir dan suksesi, yaitu: a) karyawan yang potensial secara lebih tepat dapat diidentifikasi untuk seterusnya dikembangkan; b) dapat lebih meningkatkan kinerja karyawan.
- c. Pelatihan dan pengembangan. Keuntungan dari penggunaan kompetensi dalam proses pelatihan dan pengembangan, yaitu: a) menghemat biaya dengan melakukan pelatihan yang sudah terfokus pada peningkatan kompetensi; b) fokus pada pengembangan kompetensi yang jelas berpengaruh pada peningkatan kinerja.
- d. Penggajian. Sistem penggajian adalah sebuah metode untuk menentukan gaji tetap dan variabel untuk karyawan dalam sebuah organisasi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Sihombing (2004) mengatakan lingkungan kerja yang kondusif dalam hal ini meliputi keadaan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan

dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik, lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja non fisik yang merupakan hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hubungan karyawan dengan atasan yang baik akan membuat karyawan lebih memahami pekerjaan atau tugas yang diberikan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2009) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja fisik dan non fisik, yaitu:

a. Lingkungan kerja fisik

- a) Penerangan/cahaya, cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. Cahaya yang kurang jelas akan membuat pekerjaan menjadi lambat, banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
- b) Dekorasi dan ruang gerak, penataan ruang dan penempatan alat-alat kerja yang baik akan memudahkan karyawan dalam bergerak dan menghindarkan karyawan dari alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja.
- c) Pewarnaan ruang, warna dapat menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan.
- d) 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 dan kayu.

- e) 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.
- f) Keamanan kerja, salah satu upaya menjaga keamanan ditempat kerja adalah dengan memanfaatkan alat pelindung diri.
- b. Lingkungan kerja non fisik
 - a) Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan maupun rekan kerja akan membawa dampak positif.
 - b) Hubungan dengan atasan
Hubungan baik dengan atasan seperti perhatian atasan akan tingkat kesejahteraan pegawai, bimbingan dan bantuan dalam melaksanakan pekerjaan, komunikatif, serta mau melibatkan diri dalam pekerjaan juga dapat membuat lingkungan kerja kondusif (Luthans, 2002:76).

2.1.3 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan dari diri manusia untuk berusaha melakukan suatu pekerjaan karena adanya alasan tertentu. Menurut (Davis dalam Manullang, 2014:227) motivasi adalah proses psikologis yang memberikan arah dan tujuan dari teori motivasi secara umum untuk menjawab “mengapa” dan “bagaimana” suatu tujuan dan perilaku. Hasibuan (2014:141) mendefinisikan bahwa motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan SSkondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang akan mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari (*conscious needs*) maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari (*unconscious needs*).

Motivasi kerja merupakan semangat kerja yang ada pada karyawan yang membuat karyawan tersebut dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik untuk mencapai tujuan yang ditetapkan.

2. Sumber Motivasi

Suwanto dan Priansa (2014) mengatakan teori motivasi yang sudah lazim dipakai untuk menjelaskan sumber motivasi sedikitnya bias digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dalam diri (*intrinsik*) dan sumber motivasi dari luar (*ekstrinsik*).

a. Motivasi *Intrinsik*

Motivasi *intrinsik* adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu.

Faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah : a) Minat, seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan sesuatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya; b) Sikap positif, seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya; c) Kebutuhan, setiap orang yang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan kegiatan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya (Simon Devung dalam Suwanto dan Priansa, 2014:176).

b. Motivasi *Ekstrinsik*

Motivasi *Ekstrinsik* adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Ada dua faktor utama dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik.

Kedua faktor tersebut yaitu: a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri; b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervise teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

3. Teori Motivasi

Teori Hierarki Kebutuhan (*Hierarchical of Needs Thry*). Teori motivasi Maslow dinamakan "*A theory of human motivation*". Teori ini mengikuti teori jamak, yakni seorang berperilaku/bekerja karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang berjenjang, artinya bila kebutuhan yang pertama telah terpenuhi maka kebutuhan tingkat kedua akan menjadi yang utama dan seterusnya sampai tingkat kebutuhan kelima (Abraham Maslow dalam Suwanto dan Priansa, 2014:176).

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Abraham Maslow menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*) seperti: kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas dan lain-lain. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut juga kebutuhan yang paling dasar.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*) yaitu, kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup, tidak dalam arti fisik semata akan tetapi juga mental, psikologikal dan intelektual.

- c. Kebutuhan sosial (*Social needs*) yaitu, kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem needs*) yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization needs*) yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

Teori Herzberg (Teori Dua Faktor). Menurut (Herzberg dalam Suwanto dan Priansa, 2014:179) yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh, kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, system administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan system imbalan yang berlaku.

2.1.4 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Amir Mohammad (2015:5) menyatakan kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang dimulai dari unsur kegiatan *input*, proses, *output* dan bahkan *outcome*. Kinerja adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu dengan menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap, yang menjadi masalah adalah bahwa konsep kinerja lebih banyak bersifat kontekstual padahal setiap konteks mempunyai indikator yang berbeda-beda. Sehubungan dengan itu, untuk mendefinisikan sebuah kinerja diperlukan konteks tertentu, misalnya: karyawan, kelompok kerja, perusahaan, komputer, transportasi dan seterusnya. Tanpa konteks tersebut kinerja hanya akan bermakna sederhana,

yakni sebuah tampilan tentang sesuatu atau seseorang. Bila ingin menguraikan sebuah konsep secara utuh, maka kita perlu memberikan konteksnya, misalnya: kinerja karyawan, kinerja kelompok kerja, kinerja perusahaan, kinerja transportasi, kinerja komputer dan seterusnya. (Michael Armstrong dalam Amir Mohammad, 2015:82) mengatakan bahwa kinerja adalah “*the outcomes of work because they provide the strongest linkage to the strategic goals of the organization, customer satisfaction and economic contribution*” (dampak hasil dari pekerjaan karena dampak tersebut menunjukkan keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis perusahaan, kepuasan pelanggan dan sumbangan ekonomi).

Kinerja juga bisa memberi dampak pada lingkungan yang selanjutnya mempengaruhi citra perusahaan. Kinerja karyawan pada saat memberi layanan kepada masyarakat dengan ramah tamah akan berdampak pada kepuasan pelanggan yang selanjutnya akan mendorong mereka untuk tetap bertransaksi, mengatakan kepada orang lain dan mempertahankan citra perusahaan.

a. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut (Davis dalam Mulyadi, 2016:63) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah:

- a) Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. (Wibowo dalam Sedarmayanti, 2016:21) mengutarakan kompetensi yaitu suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut. Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku. Kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan semakin tinggi

prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap manajer selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manajer dikatakan efektif dalam kepemimpinannya, jika bawahannya berdisiplin baik (Hasibuan, 2003:193).

- b) Faktor motivasi. Motivasi berbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi, motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi. Lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang terdapat disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dengan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula dalam melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan disekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama melakukan pekerjaan setiap karyawan akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lebih jauh lagi lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan system kerja yang efisien (Sedarmayanti, 2001).

b. Jenis kinerja karyawan

Moehriono (2010) mengatakan dalam suatu organisasi ada tiga jenis kinerja yang dapat dibedakan, yaitu:

- a) Kinerja operasional. Kinerja ini berkaitan dengan efektivitas penggunaan setiap sumber daya yang digunakan oleh perusahaan, seperti modal, bahan baku, teknologi dan lain sebagainya yaitu seberapa penggunaan tersebut secara maksimal untuk mencapai visi dan misinya
- b) Kinerja administrasi. Kinerja ini berkaitan dengan kinerja administrasi yang mengatur hubungan otoritas wewenang dan tanggung jawab dari orang yang menduduki jabatan. Selain itu, berkaitan dengan kinerja mekanisme aliran informasi antar unit kerja dalam organisasi
- c) Kinerja strategi. Kinerja ini berkaitan atas kinerja perusahaan, dievaluasi ketepatan perusahaan dalam memilih lingkungannya dan kemampuan adaptasi perusahaan khususnya secara strategi perusahaan menjalankan visi dan misinya.

Berbagai macam jenis pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena masing-masing jenis pekerjaan tentunya mempunyai standar yang berbeda-beda tentang pencapaian hasilnya. Menurut Nitisemito (2002) terdapat berbagai faktor kinerja karyawan, yaitu:

- 1) Jumlah dan komposisi dari kompensasi yang diberikan;
- 2) Penempatan kerja yang tepat;
- 3) Pelatihan dan promosi;
- 4) Rasa aman dimasa depan (pesangon dan lain-lain);
- 5) Hubungan dengan rekan kerja;
- 6) Hubungan dengan pemimpin.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Seorang karyawan harus memahami indikator-indikator kinerja sebagai bagian dari pemahaman terhadap hasil akhir dari pekerjaannya. Moehriono (2010) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

- a) Efektifitas, yaitu derajat kesesuaian output dengan tujuan yang ditentukan.
- b) Efisiensi, yaitu mengukur derajat kesesuaian proses untuk menghasilkan output dikaitkan dengan penggunaan waktu.
- c) Kualitas, yaitu mengukur derajat kesesuaian produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
- d) Ketepatan waktu, yaitu mengukur apakah pekerjaan sudah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.

2.2 Penelitian Terdahulu

Salah satu yang berperan penting dalam melakukan penelitian adalah hasil penelitian sebelumnya, karena hasil penelitian sebelumnya dapat dijadikan acuan dan perbandingan dengan penelitian yang akan dilakukan. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan peneliti terdahulu terdapat pada objek penelitian dan variabel yang digunakan. Berikut penelitian terdahulu yang dijadikan acuan untuk penelitian yang dilakukan.

Suranto (2014) melakukan penelitian dengan tujuan mencari pengaruh motivasi (X1), gaya kepemimpinan (X2), disiplin kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) KPPN Jambi. Pengambilan sampel yang dipakai adalah metode sensus, mengingat jumlah populasi hanya sebanyak 53 pegawai maka layak untuk diambil keseluruhan untuk dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Menggunakan alat analisis regresi linier berganda dengan variabel bebas adalah Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2), Disiplin Kerja (X3) sedangkan variabel terikat adalah Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian ini adalah secara parsial terbukti baik motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. Sedangkan secara simultan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan juga terbukti mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo.

Sujana (2012) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh kompetensi (X1), motivasi (X2), kesesuaian peran (X3), komitmen organisasi (X4),

terhadap kinerja (Y) Auditor Internal Badung Bali. Penelitian ini merupakan penelitian survey dimana semua target populasi digunakan sebagai sampel. Sampel penelitian ini adalah 127 pegawai. Teknik analisis yang digunakan menggunakan *Structural Equation Modelling* (SEM). Hasil penelitian ini adalah kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Permansari (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh motivasi (X1), lingkungan kerja (X3) terhadap kinerja (Y) PT. Anugrah Raharjo Semarang. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT. Anugrah Raharjo Semarang yang berjumlah 69 orang penentuan sampel dalam penelitian ini adalah sampel jenuh (sensus). Teknik analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda yang terdiri dari uji determinasi (R^2), uji simultan (F) dan uji parsial (t) menggunakan alat analisis SPSS 16. Hasil penelitian ini adalah motivasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang, Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang, Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang.

Merysca (2013) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), program pengembangan (X3) terhadap kinerja (Y) melalui motivasi (Z) pada PT. Bank CIMB Niaga Jember. Populasi dalam penelitian ini 35 pegawai, karena populasi kurang dari 100 maka populasi bertindak sebagai sampel atau dapat dikatakan menggunakan metode sensus. Hasil penelitian yang menggunakan analisis jalur yaitu, lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Werdayanti (2008) melakukan penelitian dengan tujuan untuk mencari pengaruh kompetensi (X1), motivasi (Y) pada SMAN 1 Sukorejo. Populasi sebanyak 240 siswa, sampel yang digunakan sebanyak 64 siswa dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian yang menggunakan metode analisis

deskriptif presentase dan analisis regresi berganda yaitu, ada pengaruh antara kompetensi guru dalam mengajar di kelas dan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal, kompetensi guru dalam proses belajar mengajar di kelas lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan fasilitas terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal.

Tabel 2.1 Ringkasan Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
1.	Suranto (2014)	Motivasi (X1), Gaya Kepemimpinan (X2) dan Disiplin Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y)	Analisis regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo
2.	Sujana (2012)	Kompetensi (X1), Motivasi (X2), Kesesuaian Peran (X3) dan Komitmen Organisasi (X4) Kinerja (Y)	SEM	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi, motivasi, kesesuaian peran dan komitmen organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja
3.	Permansari (2013)	Motivasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) Kinerja (Y)	Analisis data regresi linier berganda	Hasil penelitian menunjukkan motivasi, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Anugrah Raharjo Semarang.

No	Nama Peneliti (Tahun)	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Kesimpulan
4.	Merysca, D.A (2013)	Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2) dan Program Pengembangan (X3), Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi Kerja (Z)	<i>Path Analysis</i>	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.
5.	Werdayanti (2008)	Kompetensi (X1), Motivasi (Y)	Analisis deskriptif presentase, analisis regresi berganda	Hasil penelitian menunjukkan kompetensi guru dalam proses belajar mengajar di kelas berpengaruh signifikan terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal.

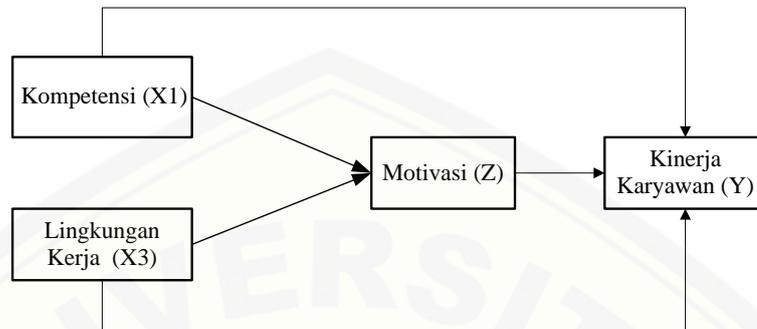
Sumber: Suranto (2014), Sujana (2012), Permansari (2013), Merysca, D.A (2013), Werdayanti (2008).

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berfungsi sebagai gambaran umum tentang hubungan antar variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tujuan dan tinjauan pustaka dapat memberikan gambaran variabel yang terdiri dari Kompetensi sebagai (X1), Disiplin Kerja

sebagai (X2), Lingkungan Kerja sebagai (X3), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan sebagai (Y).

Kerangka konseptual penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual data diolah

H1, H2, H3, H4, H5 : Hipotesis
 X1, X2 : Variabel Independen
 Z : Variabel Intervening
 Y : Variabel Dependen

2.4 Pengembangan Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual, pengembangan hipotesis seperti dibawah ini.

2.4.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Sujana (2012) hasil penelitian adalah kompetensi, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

H1: kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan.

2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Permansari (2013) hasilnya adalah lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. Lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja karyawan yang terbentuk maka kinerja karyawan semakin meningkat.

H2: lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan.

2.4.3 Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi

Werdayanti (2008) melakukan penelitian dengan hasil penelitian adalah ada pengaruh antara kompetensi guru dalam mengajar di kelas dan fasilitas belajar terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal, kompetensi guru dalam proses belajar mengajar di kelas lebih besar pengaruhnya dibandingkan dengan fasilitas terhadap motivasi belajar siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal.

H3: kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap motivasi

2.4.4 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Merysca (2013) hasil penelitian yang menggunakan analisis jalur yaitu: lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja, kompensasi dan program pengembangan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

H4: lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan.

2.4.5 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Suranto (2014) hasilnya menunjukkan secara parsial terbukti baik motivasi, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. Sedangkan secara simultan motivasi, disiplin kerja juga terbukti mempunyai hubungan yang positif dan signifikan dengan kinerja pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo.

H5: motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan.

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya. Hipotesis penelitian mencoba mengutarakan jawaban sementara terhadap masalah yang akan diteliti. Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka konseptual yang telah dijelaskan, hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu;
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu;
3. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan Dira Swalayan Ambulu;
4. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi pada karyawan Dira Swalayan Ambulu;
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dira Swalayan Ambulu.

BAB 3. METODE PENELITIAN

6.1 Rancangan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang ada, penelitian ini merupakan jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Hermawan (2009) mengatakan *explanatory research* merupakan penelitian yang menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Dira Swalayan Ambulu.

6.2 Populasi dan Sampel

6.2.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan bagian Dira Swalayan yang berjumlah 125 karyawan.

6.2.2 Sampel

Sudjana (2005:109) mengatakan bahwa sampel adalah sebagian yang diambil dari populasi. Pemilihan sampel dengan metode yang tepat dapat menggambarkan kondisi populasi yang sesungguhnya yang akurat dan dapat menghemat biaya penelitian secara efektif. Idealnya sampel menggambarkan atau mewakili karakteristik populasi sebenarnya. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka penelitian ini menerapkan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel penelitian. Adapun rumus Slovin sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1+N(e^2)}$$

Keterangan:

- n = jumlah sampel
- N = populasi
- e = toleransi kesalahan

Maka penentuan jumlah sampel berdasarkan populasi penelitian dengan batas toleransi kesalahan 5% adalah:

$$n = \frac{125}{1+125(0,05^2)} = 95 \text{ (pembulatan)}$$

Jadi, jumlah sampel penelitian ini sebanyak 95 responden yang terdiri dari karyawan Dira Swalayan Ambulu Jember. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *simple random sampling* dimana semua karyawan Dira Swalayan memiliki peluang untuk menjadi sampel dalam penelitian ini.

6.3 Jenis dan Sumber data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

Data yang digunakan pada penelitian ini yaitu data kualitatif yang diolah menggunakan aplikasi pengolah data kemudian hasil yang didapat dijelaskan kembali menjadi data kualitatif.

1. Data Kualitatif

Data kualitatif yaitu data yang diperoleh melalui wawancara, kuesioner dan studi pustaka.

2. Data Kuantitatif

Data kuantitatif yaitu data yang merupakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis variabel kompetensi, disiplin kerja, lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui motivasi pada Dira Swalayan Ambulu.

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung di lapangan (tidak melalui media perantara). Data tersebut merupakan hasil wawancara dan penyebaran kuesioner yang berkaitan dengan variabel bebas kompetensi (X1), disiplin kerja (X2), lingkungan kerja (X3), variabel *intervening* motivasi (Z) dan variabel terikat kinerja (Y).

b. Data Sekunder

Data yang diperoleh dari pihak lain secara tidak langsung dan tidak diusahakan sendiri oleh peneliti. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu

jurnal, artikel, internet dan studi pustaka yang berhubungan dengan penelitian ini.

6.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data adalah teknik atau cara-cara yang dapat digunakan peneliti untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Survei

Survei dilakukan untuk mengetahui sebuah fenomena dalam suatu objek dan untuk mendapatkan informasi-informasi yang dibutuhkan untuk melanjutkan penelitian.

2. Wawancara

Teknik wawancara dilakukan dengan cara menanyakan langsung kepada manajer Dira Swalayan Ambulu. Tujuan dari wawancara ini untuk mendapatkan informasi yang tepat dari narasumber yang terpercaya mengenai gambaran umum kompetensi karyawan, disiplin kerja karyawan, lingkungan kerja dan motivasi pada karyawan bagian Dira Swalayan.

3. Kuesioner

Kuesioner adalah suatu teknik pengumpulan informasi atau data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan berhubungan dengan masalah penelitian dan sesuai dengan indikator dari setiap variabel yang akan diteliti.

4. Studi Pustaka

Studi pustaka merupakan metode pengumpulan data yang didapat dari berbagai sumber seperti buku, jurnal ilmiah, artikel, internet dan lain-lain.

6.5 Identifikasi Variabel

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Variabel Bebas atau *Independent Variable* (X1, X2, X3)

Variabel bebas dalam penelitian ini terdiri dari kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X3). Variabel tersebut adalah variabel yang diduga berpengaruh terhadap variabel terikat.

2. Variabel Terikat atau *Dependent Variable* (Y)

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Variabel tersebut merupakan variabel yang diduga dipengaruhi oleh variabel bebas.

3. Variabel Antara atau *Intervening Variable* (Z)

Variabel antara dalam penelitian ini yaitu motivasi. Variabel tersebut merupakan variabel yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan terikat.

6.6 Definisi Operasional dan Skala Pengukuran Variabel

6.6.1 Definisi operasional variabel

Definisi operasional memberikan batasan-batasan pada objek yang akan diteliti. Definisi operasional dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi (X1)

Kompetensi merupakan karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi diartikan sebagai kecakapan, keterampilan, kemampuan dalam melaksanakan pekerjaannya (Mc. Celland dalam Sedarmayanti 2016:150). Moehriono (2012) menyebutkan beberapa indikator kompetensi:

a. Kemampuan daya berpikir atau daya tangkap individu

Karyawan yang memiliki kemampuan dan pengetahuan sesuai dengan pekerjaannya akan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang di tugaskan.

b. Kesiapan dalam mencapai prestasi

Karyawan memiliki kemauan dan semangat yang tinggi untuk melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya.

- c. Keyakinan diri sendiri
Karyawan yang baik selalu memiliki keyakinan dan selalu optimis bahwa karyawan mampu melaksanakan tugas yang diberikan.
- d. Kepribadian yang percaya diri dan memiliki kematangan emosi
Karyawan yang baik mampu mengendalikan emosi dengan baik.
- e. Kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama
Karyawan yang baik mampu menjalin hubungan yang baik dengan sesama rekan kerja bahkan dengan pimpinan sehingga mampu mencapai tujuan dengan baik.

2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja yang kondusif dalam hal ini meliputi keadaan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.

Sedarmayanti (2009) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu:

- a. Penerangan/cahaya
Lingkungan kerja dengan penerangan yang sesuai dengan kebutuhan akan mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya.
- b. Dekorasi dan ruang gerak
Penataan dekorasi yang tertata rapi dan ruang gerak yang tidak terlalu sempit pada ruang kerja membuat karyawan lebih mudah dan nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.
- c. Pewarnaan ruang
Pemberian warna dalam ruang kerja yang sesuai (tidak terlalu gelap, warna yang diterapkan tidak terlalu mencolok) sehingga membuat karyawan merasa nyaman dan menjadikan kondisi kerja yang menyenangkan bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
- d. Suhu udara
Sirkulasi udara yang baik akan membuat udara di dalam ruang kerja tidak terasa panas sehingga karyawan tidak merasa kepanasan dalam melaksanakan tugasnya.

e. Suara bising

Suara bising dapat timbul dari lingkungan di luar ruang kerja, penataan dekorasi yang baik yang dapat meminimalkan kebisingan yang ada sehingga karyawan tidak terganggu dalam melaksanakan tugasnya.

f. Keamanan kerja

Upaya menjaga keamanan di tempat kerja dengan memanfaatkan alat pelindung diri.

g. Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan rekan kerja

Komunikasi yang baik dengan pimpinan akan membuat karyawan memahami dengan baik tugas yang diberikan, komunikasi antar sesama karyawan yang baik akan membuat suasana kerja nyaman dan dapat bekerjasama dalam mencapai tujuan bersama.

3. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja adalah sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan.

Moehriono (2010) menyebutkan beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

a. Efektifitas

Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan yang diharapkan perusahaan.

b. Efisiensi

Proses penyelesaian pekerjaan dengan menggunakan waktu sebaik mungkin.

c. Kualitas

Pelayanan karyawan terhadap konsumen sesuai dengan yang diharapkan konsumen

d. Ketepatan waktu

Mengukur pekerjaan yang diselesaikan telah benar dan tepat waktu.

4. Motivasi (Z)

Motivasi adalah proses psikologis yang memberikan arah dan tujuan dari teori motivasi secara umum untuk menjawab “mengapa” dan “bagaimana” suatu

tujuan dan perilaku. Motivasi juga merupakan suatu dorongan dari diri manusia untuk berusaha melakukan suatu pekerjaan karena adanya alasan tertentu.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh (Abraham Maslow dalam Suwanto dan Priansa, 2014:176) menyatakan bahwa setiap diri manusia itu terdiri atas lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*)
Kebutuhan untuk memenuhi keperluan sehari-hari, seperti makan dan minum.
- b. Kebutuhan rasa aman (*Safety needs*)
Kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya.
- c. Kebutuhan sosial (*Social needs*)
Kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berinteraksi.
- d. Kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem needs*)
Kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization needs*)
Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide.

6.7 Skala Pengukuran Variabel

Skala pengukuran variabel digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya *interval* dalam alat ukur. Pengukuran variabel X1 (kompetensi), variabel X2 (disiplin kerja), variabel X3 (lingkungan kerja), variabel Z (motivasi), variabel Y (kinerja karyawan) dilakukan dengan menggunakan alat likert. Skala likert adalah skala yang didasarkan pada penjumlahan sikap responden dalam merespon pernyataan berkaitan dengan indikator-indikator suatu konsep atau variabel yang sedang diukur (Sanusi, 2014). Dalam penelitian ini terdiri dari lima kategori jawaban dengan skor sebagai berikut:

- | | |
|-----------------------|----------|
| 1. Sangat Setuju (SS) | : skor 5 |
| 2. Setuju (S) | : skor 4 |
| 3. Cukup Setuju (CS) | : skor 3 |
| 4. Tidak Setuju (TS) | : skor 2 |

5. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

6.8 Metode Analisis Data

6.8.1 Uji Instrumen

Uji instrumen memegang peran penting dalam penelitian kuantitatif karena kualitas data yang digunakan dalam banyak hal ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan. Artinya, data yang bersangkutan dapat mewakili atau mencerminkan keadaan sesuatu yang diukur pada subjek penelitian dan pemilik data.

1. Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan atau pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5% dengan menggunakan rumus (Prayitno, 2010:70):

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

Keterangan:

- r = koefisien korelasi
 X = skor pertanyaan/pernyataan
 Y = skor total
 N = jumlah sampel

Menurut (Ghozali dalam Kurniati, 2017:31) kriteria dalam melakukan uji validitas adalah:

- Apabila r hitung $<$ r tabel maka instrument tidak valid
- Apabila r hitung $>$ r tabel pada titik signifikansi 5% maka instrument valid.

Data yang diperoleh dari uji validitas tidak selalu dinyatakan valid. Apabila data dinyatakan tidak valid solusinya adalah:

- Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak valid dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi.

- b) Melakukan drop terhadap item pernyataan yang tidak valid. Drop yang dimaksud adalah menggugurkan atau membuang item pernyataan yang tidak valid setelah dilakukan pengujian atau tidak mengikutkan nilai item pernyataan yang tidak valid dalam pengujian selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) *Cronbach* dengan rumus:

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

keterangan:

α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata – rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan menguji statistik *Cronbach Alpha*. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Prayitno 2010:75).

Data yang diperoleh dari uji reliabilitas tidak selalu dinyatakan *reliable*. Apabila hasil dinyatakan tidak *reliable* solusinya adalah:

- Memperbaiki item pernyataan dalam kuesioner yang dinyatakan tidak *reliable* dan membagikan ulang kepada responden untuk diisi.
- Melakukan drop terhadap item pernyataan yang tidak *reliable*. Drop yang dimaksud adalah menggugurkan atau membuang item pernyataan yang tidak *reliable* setelah dilakukan pengujian atau tidak mengikutkan nilai item pernyataan yang tidak *reliable* dalam pengujian selanjutnya.

3. Uji Normalitas data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan

menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno 2010:71). Kriteria pengujian dengan melihat besaran *Kolmogorov-smirnov test* adalah:

- a. Jika signifikansi $> 0,05$ maka data tersebut berdistribusi normal;
- b. Jika signifikansi $< 0,05$ maka data tersebut tidak berdistribusi normal.

Data yang diperoleh dari uji normalitas tidak selalu berdistribusi normal.

Data yang tidak berdistribusi normal solusinya adalah:

- a) Menambah ukuran sampel dari data. Hal ini berdasarkan Theorema Limit Pusat (Gujarati dalam Sari 2013:33) yaitu semakin banyak data semakin mendekati distribusi normal.
- b) Membuang *outlier* dari data, yaitu nilai ekstrim yang berada jauh dari data-data.
- c) Melakukan transformasi dari data yang tidak normal.

6.8.2 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

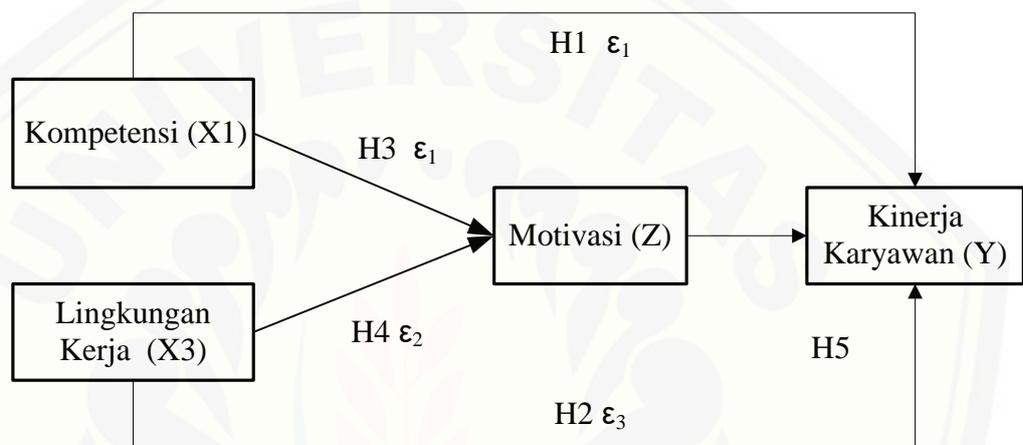
Sarwono (2006) mengatakan analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Manfaat analisis jalur adalah perluasan dari persamaan regresi linier sederhana atau berganda yang diperlukan pada jalur hubungan (*network*) variabel-variabel yang melibatkan lebih dari satu persamaan.

Menurut Sarwono (2006:150) analisis jalur sebaiknya digunakan untuk kondisi yang memenuhi syarat sebagai berikut:

1. Semua variabel berskala interval;
2. Pola hubungan antar variabel bersifat linier;
3. Variabel-variabel residualnya tidak berkorelasi dengan sebelumnya dan tidak berkorelasi satu dengan lainnya;
4. Model hanya bersifat searah

Untuk menganalisis hubungan kausal antar variabel dan menguji hipotesis dalam penelitian ini secara sistematis maka alat analisis yang digunakan yaitu analisis jalur (*path analysis*) dengan *path analysis* akan dilakukan estimasi pengaruh kausal antar variabel dan kedudukan masing-masing variabel dalam jalur baik secara langsung maupun tidak langsung

Signifikansi model tampak berdasarkan koefisien beta (β) yang signifikan terhadap jalur yaitu:



Gambar 3.1 Metode Analisis Jalur

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

$$Z = \alpha + \beta ZX_1 + \beta ZX_3 + \varepsilon_1 \dots\dots\dots(\text{persamaan regresi 1})$$

$$Y = \alpha + \beta YX_1 + \beta YX_3 + \beta ZY + \varepsilon_2 \dots\dots\dots(\text{persamaan regresi 2})$$

Keterangan:

X_1	= Kompetensi
X_2	= Lingkungan kerja
Z	= Motivasi
Y	= Kinerja
α	= Konstanta
$\varepsilon_1, \varepsilon_2$	= Variabel Pengganggu

6.9 Uji Asumsi Klasik

Tujuan dari pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang di dapat memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Model regresi linier berganda dapat disebut sebagai model yang

baik jika model tersebut memenuhi asumsi normalitas model dan bebas dari asumsi klasik statistic baik itu multikolinieritas, autokorelasi dan heteroskedastisitas Sujarweni (2015:181).

1. Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak. Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyerahan data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan 2013). Dasar pengambilan keputusan adalah:

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

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinieritas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinieritas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*).

Dasar pengambilan keputusan:

- a. Jika nilai tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji. Namun jika nilai tolerance lebih kecil dari 0,10 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.
- b. Jika nilai VIF lebih kecil dari 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji. Namun jika nilai VIF lebih besar dari 10,00 maka artinya terjadi multikolinieritas terhadap data yang di uji.

3. 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 memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan 2013:39). Dasar pengambilan keputusan antara lain:

- a. Jika ada pola tertentu seperti titik-titik (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

6.10 Uji Hipotesis

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi tidaknya antara variabel kompetensi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Z) melalui motivasi (Y) (Sugiyono 2012:34). Apabila hipotesis nol (H_0) diterima maka hipotesis alternatif (H_a) di tolak. Demikian pula sebaliknya, jika hipotesis alternatif (H_a) di terima maka hipotesis nol (H_0) ditolak.

1. Menentukan hipotesis

H_0 : variabel bebas (X) secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel terikat (Y)

H_a : variabel bebas (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat (Y).

2. Menentukan tingkat signifikansi:

Tingkat signifikansi yang diharapkan adalah 95% dan toleransi kesalahan (α) = 5%.

3. Membandingkan nilai signifikansi dengan (α) = 5%

Untuk menentukan apakah H_0 diterima atau ditolak maka ketentuan yang dibuat sebagai berikut:

- a. Apabila signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya bahwa variabel bebas memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.
- b. Apabila signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya bahwa variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya.

4. Rumusnya adalah : $t = \frac{bi}{Se}$

Keterangan:

t = test signifikan dengan angka korelasi

bi = koefisien regresi variabel bebas

Se = *standard error* dari koefisien korelasi

Formulasi hipotesis uji t:

1. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Jadi variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.
2. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan H_a diterima. Jadi variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat.

6.11 Menghitung Analisis Jalur

Menurut Riduwan (2008: 127) *trimming theory* adalah model yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Jadi, model *trimming* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan ternyata ada variabel yang tidak signifikan. Walaupun ada satu, dua atau lebih variabel yang tidak signifikan, peneliti perlu mempertimbangkan model analisis jalur yang telah di hipotesiskan.

Cara menggunakan model *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah – langkah pengujian analisis dengan menggunakan model *trimming theory* adalah sebagai berikut (Riduwan 2008:128):

1. Merumuskan persamaan
2. Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi:
3. Menghitung koefisien jalur secara simultan (keseluruhan);
4. Menghitung secara individual;
5. Menghitung kesesuaian antar model analisis jalur;
6. Merangkum kedalam table;

7. Memaknai dan menyimpulkan.

Proses perhitungan jalur dalam penelitian ini adalah:

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

a) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Motivasi (Z)

$$DE_{ZX1i} = X_1 \longrightarrow Z$$

b) Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Motivasi (Z)

$$DE_{ZX2i} = X_2 \longrightarrow Z$$

c) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja (Y)

$$DE_{YX1i} = X_1 \longrightarrow Y$$

d) Pengaruh Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y)

$$DE_{YX2i} = X_2 \longrightarrow Y$$

e) Pengaruh Motivasi (Z) terhadap Kinerja (Y)

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

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

a) Pengaruh Kompetensi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)

$$IE_{YiZiX1i} = X_1 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

b) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z)

$$IE_{YiZiX2i} = X_2 \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

c. Menghitung pengaruh total (*Total Effect* atau TE)

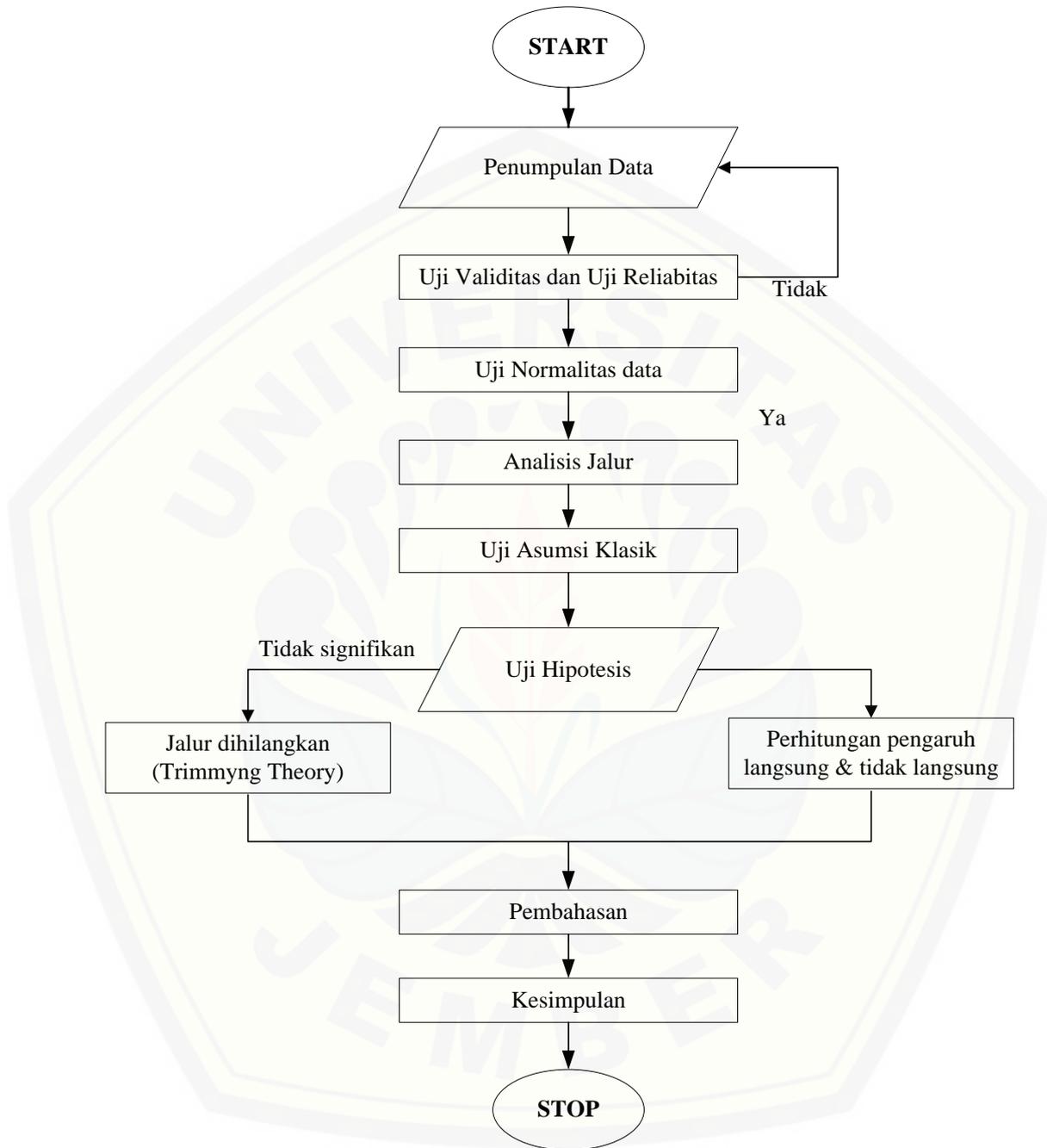
a) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

$$TE_{YiZiX1i} = DE_{YiZiX1i} + IE_{YiZiX1i}$$

b) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi

$$TE_{YiZiX2i} = DE_{YiZiX2i} + IE_{YiZiX2i}$$

3.12 Kerangka Pemecahan Masalah



Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

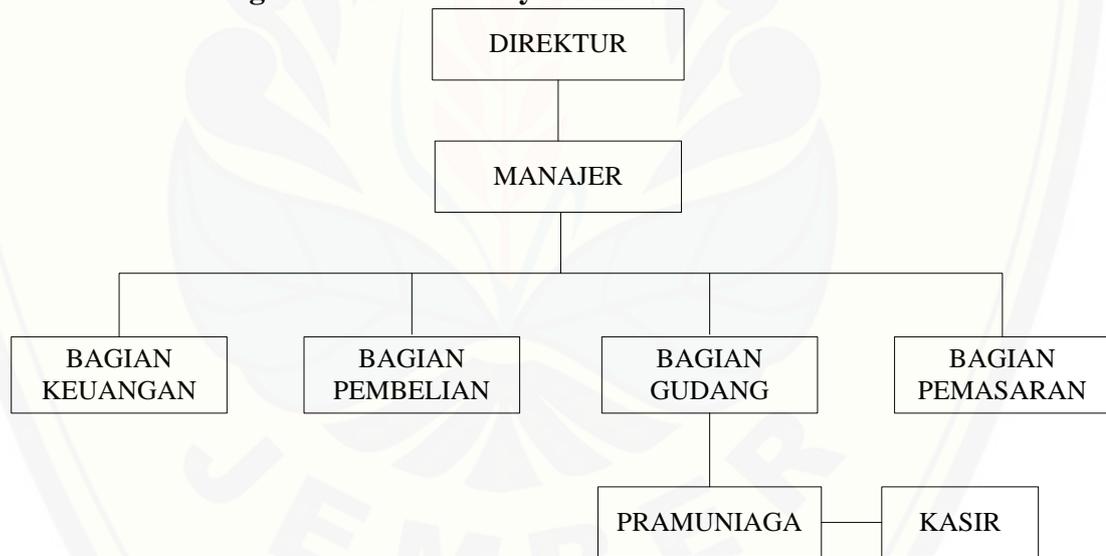
1. Start, yaitu awal atau persiapan untuk melakukan penelitian.
2. Tahap pengumpulan data, yaitu pada tahap ini data-data di kumpulkan dengan cara menyebarkan kuisioner, melakukan wawancara dan observasi untuk mendapatkan data primer atau sekunder yang berguna untuk kepentingan penelitian.
3. Uji normalitas, Uji validitas dan uji reabilitas pengujian terhadap data yang diperoleh untuk keandalan dan kesesuaian alat ukur yang dipakai.
 - a. Tidak, artinya apabila data tidak valid dan tidak reliabel maka kembali ke pengumpulan data.
 - b. Ya, artinya apabila data valid dan reliabel maka lanjut pada pengujian selanjutnya.
4. Pengolahan data berikutnya yaitu uji asumsi klasik, pengolahan data dengan uji normalitas model, uji multikolinearitas dan heteroskedastisitas.
5. Analisis jalur dipergunakan untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel yang ada.
6. Uji hipotesis menggunakan uji t untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh antar variabel. Uji t dibagi menjadi dua tahap, yaitu :
 - a. Berdasarkan perhitungan uji t jika terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan perhitungan ulang dengan menghilangkan jalur yang menurut penelitian tidak signifikan (*Trimming Theory*).
 - b. Jika jalur terbukti signifikan pada uji t, maka dapat dilakukan perhitungan pengaruh langsung.
7. Pembahasan, menjelaskan hasil dari penelitian sesuai dengan hipotesis sebelumnya.
8. Kesimpulan dan saran
9. Stop, berakhirnya penelitian.

BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum CV. Dira Swalayan Ambulu

CV. Dira didirikan pada bulan Agustus tahun 2009 oleh bapak H. Ponimin Tohari. Awal mula Dira Swalayan hanya menjual perlengkapan *fashion* (pakaian, sepatu, tas, jam tangan, topi, hijab, kaca mata dan lain-lain), Dengan berkembangnya usaha Dira Swalayan ini, CV. Dira semakin mengembangkan usahanya tidak hanya dalam bidang *fashion* (pakaian) namun juga berkembang pada barang ritel. Jumlah karyawan pada Dira Swalayan sebanyak 125 karyawan terdiri dari karyawan pada bidang *fashion* (pakaian, sepatu, hijab, tas, jam tangan, topi, kaca mata dan lain-lain), karyawan pada bagian pecah belah dan karyawan pada bagian sembako dan jenis produk makanan minuman instan.

4.1.1 Struktur Organisasi Dira Swalayan Ambulu



Gambar 4.1 Struktur Organisasi Dira Swalayan Ambulu
Sumber: Dira Swalayan Ambulu

Penjelasan Struktur Organisasi Dira Swalayan Ambulu

1. Direktur

- a. Memimpin perusahaan
- b. Menetapkan arah dan kebijakan perusahaan secara keseluruhan
- c. Pimpinan tertinggi yang bertugas mengadakan perencanaan dan pengawasan pada seluruh aktivitas perusahaan dan bertanggung jawab atas perkembangan perusahaan.

2. Manajer

- a. Menerima dan melaksanakan langsung instruksi dari pimpinan untuk diteruskan kepada karyawan
- b. Menerima laporan-laporan dari karyawan tentang aktivitas pada perusahaan
- c. Mengatur jadwal kerja selama 1 bulan
- d. Membuat target penjualan di awal tahun
- e. Memastikan kerapian dan kebersihan barang
- f. Memantau proses jual beli perusahaan.

3. Bagian Keuangan

- a. Mengatur seluruh transaksi keuangan yang terjadi di dalam perusahaan
- b. Menyusun laporan keuangan dan membuat neraca secara periodic
- c. Melaksanakan kebijaksanaan penggunaan dana untuk setiap kegiatan pada perusahaan
- d. Bertanggung jawab atas seluruh penggunaan keuangan perusahaan.

4. Bagian pembelian

- a. Melakukan pemesanan produk guna menunjang berjalannya perusahaan
- b. Melakukan pembelian dan pengadaan produk
- c. Penyaluran dan penjualan barang yang telah tersedia

5. Bagian pemasaran

- a. Pramuniaga
 - a) Membantu supervisor dalam mengelola barang dagangan di area penjualan

- b) Membentuk kepercayaan pelanggan terhadap pelayanan dan kualitas barang yang dijual
 - c) Membantu memilihkan barang yang sesuai dengan kebutuhan pelanggan
 - d) Memberi informasi yang benar kepada pelanggan secara bijak.
- b. Kasir
- a) Melaksanakan proses penjualan dan pembayaran pada saat bekerja
 - b) Melakukan pencatatan semua transaksi yang ada
 - c) Membantu pelanggan dalam memberikan informasi mengenai suatu produk seperti adanya diskon, produk terbaru dan promo lainnya
 - d) Melakukan pelayanan jual beli serta pembungkusan barang
 - e) Mengecek atas jumlah barang pada saat penerimaan barang yang telah diberikan pelanggan
 - f) Melakukan pengecekan atas stok bulanan dengan laporan data yang baik.
6. Bagian Gudang
- a. Mengecek barang sesuai nota pembelian
 - b. Membuat order pembelian
 - c. Membuat laporan persediaan barang
 - d. Bertanggung jawab atas keluar masuknya barang.

4.2 Statistik Deskriptif

4.2.1 Deskriptif Karakteristik Responden

Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Berikut ini disajikan statistik deskriptif untuk masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini dan data tentang karakteristik responden. Data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data-data sebagai berikut: Umur, Jenis Kelamin, Lama Bekerja dan Pendidikan. Data deskriptif responden sebagai berikut:

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.1 Umur Responden

Umur	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 21 tahun	5	5,3
21 – 25 tahun	42	44,2
26 – 30 tahun	29	30,5
31 – 35 tahun	16	16,8
> 35 tahun	3	3,1
Total	95	100

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berumur < 21 tahun sebanyak 5 orang (5,3%), 21 – 25 tahun sebanyak 42 orang (44,2%), 26 – 30 tahun sebanyak 29 orang (30,5%), 31 – 35 tahun sebanyak 16 orang (16,8%), dan > 35 tahun sebanyak 3 orang (3,1%).

2. Jenis Kelamin

Tabel 4.2 Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
Laki-laki	38	40
Perempuan	57	60
Total	95	100

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa jumlah responden yang paling banyak adalah responden yang berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 38 orang (40%) sedangkan responden yang berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 57 orang (60%).

3. Lama Bekerja

Tabel 4.3 Lama Bekerja Responden

Periode Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
< 1 tahun	13	13,6
1 – 2 tahun	20	21,1
3 – 4 tahun	40	42,1
> 4 tahun	22	23,2
Total	95	100

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 4.3 menunjukkan lama bekerja responden < 1 tahun sebanyak 13 orang (13,6%), lama bekerja responden 1 – 2 tahun sebanyak 20 orang (21,1%), lama bekerja responden 3 – 4 tahun sebanyak 40 orang (42,1%), lama bekerja responden > 4 tahun sebanyak 22 orang (23,2%).

4. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.4 Pendidikan Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah (orang)	Persentase (%)
SLTP	18	18,9
SLTA	66	69,5
Sarjana (S1)	11	11,6
Total	95	100

Sumber: data primer diolah, 2018

Tabel 4.4 menunjukkan bahwa jumlah responden yang berpendidikan terakhir SLTP yaitu sebanyak 18 orang (18,9%), responden yang berpendidikan terakhir SLTA yaitu sebanyak 66 orang (69,5%) dan responden yang berpendidikan terakhir Sarjana (S1) yaitu sebanyak 11 orang (11,6%).

4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel dalam penelitian ini menjelaskan distribusi frekuensi jawaban responden tentang indikator-indikator yang terdapat dalam pernyataan

kuisisioner penelitian ini, yaitu Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y). Skor yang diberikan responden pada masing-masing pernyataan yang ada di dalam kuisisioner mencerminkan bagaimana persepsi mereka terhadap variabel penelitian. Dari data distribusi frekuensi responden dapat dilihat seberapa besar nilai suatu variabel jika dibandingkan nilai variabel lain, serta bagaimana pola hubungan antar variabel yang ada dalam penelitian.

4.3.1 Deskripsi Variabel Kompetensi (X_1)

Penilaian responden terhadap variabel Kompetensi (X_1) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kompetensi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kompetensi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total
1	19	20	60	63.2	12	12.6	4	4.2	-	-	95
2	27	28.4	58	61.1	8	8.4	2	2.1	-	-	95
3	29	30.5	56	58.9	10	10.5	-	-	-	-	95
4	32	33.7	54	56.8	9	9.5	-	-	-	-	95
5	11	11.6	65	68.4	11	11.6	8	8.4	-	-	95
6	16	16.8	50	52.6	21	22.1	8	8.4	-	-	95
Rata-Rata	22.3	23.5	57.1	60.1	11.8	12.4	5.5	5.7	-	-	95

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.5 di atas, dapat diketahui responden yang menyatakan setuju terhadap variabel kompetensi dengan presentasi jawaban pada indikator kemampuan daya berpikir atau daya tangkap individu sebesar 63,2%, indikator kesediaan dalam mencapai prestasi sebesar 61,1%, indikator keyakinan diri sendiri sebesar 58,9%, indikator kepribadian yang percaya diri sebesar 56,8%, indikator memiliki kematangan emosi sebesar 68,4% dan indikator kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama sebesar 52,6%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 60,1% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa kompetensi Pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember sudah baik dan sesuai.

4.3.2 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Penilaian responden terhadap variabel Lingkungan Kerja (X_2) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Lingkungan Kerja dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Lingkungan Kerja

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	13	13.7	54	56.8	20	21.1	8	8.4	-	-	95
2	11	11.6	60	63.2	20	21.1	4	4.2	-	-	95
3	15	15.8	62	65.3	16	16.8	2	2.1	-	-	95
4	19	20	61	64.2	14	14.7	1	1.1	-	-	95
5	23	24.2	55	57.9	12	12.6	5	5.3	-	-	95
6	14	14.7	64	67.4	11	11.6	6	6.3	-	-	95
7	10	10.5	56	58.9	15	15.8	14	14.7	-	-	95
Rata-Rata	15	15.7	58.8	61.9	15.4	16.2	5.7	6.1	-	-	95

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.6 di atas, dapat diketahui responden yang menyatakan setuju terhadap variabel lingkungan kerja dengan presentasi jawaban pada indikator penerangan/cahaya sebesar 56,8%, indikator dekorasi dan ruang gerak sebesar 63,2%, indikator pewarnaan ruang sebesar 65,3%, indikator suhu udara sebesar 64,2%, indikator suara bising sebesar 57,9%, indikator keamanan kerja sebesar 67,4% dan indikator kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama sebesar 58,9%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 61,9% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa lingkungan kerja Pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember sudah baik dan sesuai.

4.3.3 Deskripsi Variabel Motivasi (Z)

Penilaian responden terhadap variabel Motivasi (Z) menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Motivasi dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Motivasi

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	Total
1	15	15.8	61	64.2	17	17.9	2	2.1	-	-	95
2	19	20	54	56.8	18	18.9	4	4.2	-	-	95
3	18	18.9	60	63.2	13	13.7	4	4.2	-	-	95
4	28	29.5	57	60	8	8.4	2	2.1	-	-	95
5	16	16.8	68	71.6	7	7.4	4	4.2	-	-	95
Rata-Rata	19.2	20.2	60	63.1	12.6	13.2	3.2	3.3	-	-	95

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.7 di atas, dapat diketahui responden yang menyatakan setuju terhadap variabel Motivasi dengan presentasi jawaban pada indikator kebutuhan fisiologis (*Physiological needs*) sebesar 64,2%, indikator kebutuhan rasa aman (*Safety needs*) sebesar 56,8%, indikator kebutuhan sosial (*Social needs*) sebesar 63,2%, indikator kebutuhan akan harga diri atau pengakuan (*Esteem needs*) sebesar 60% dan indikator kebutuhan aktualisasi diri (*Self-Actualization needs*) sebesar 71,6%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 63,1% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa motivasi Pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember sudah baik dan sesuai.

4.3.4 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Penilaian responden terhadap variabel Kinerja Karyawan menurut klarifikasi tingkatan skor dari masing-masing pernyataan Kinerja Karyawan dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden Variabel Kinerja Karyawan

Nomor Pernyataan	Jawaban Responden										Total
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	17	17.9	57	60	17	17.9	4	4.2	-	-	95
2	13	13,7	59	62.1	18	18.9	5	5.3	-	-	95
3	23	24.2	51	53.7	18	18.9	3	3.2	-	-	95
4	21	22.1	59	62.1	12	12.6	3	3.2	-	-	95
5	27	28.4	61	64.2	4	4.2	3	3.2	-	-	95
Rata-Rata	20.2	23.1	57.4	60.4	13.8	14.5	3.6	3.8	-	-	95

Sumber: Lampiran 3

Berdasarkan data Tabel 4.8 di atas, dapat diketahui responden yang menyatakan setuju terhadap variabel kinerja karyawan dengan presentasi jawaban pada indikator efektifitas sebesar 60%, indikator efisiensi sebesar 62,1%, indikator kualitas sebesar 53,7%, indikator ketepatan waktu sebesar 62,1%, dan indikator ketepatan waktu sebesar 64,2%. Dari presentase masing-masing indikator diperoleh rata-rata sebesar 60,4% pada penilaian kriteria jawaban setuju bahwa kinerja karyawan Pada CV. Dira Swalayan Ambulu Jember sudah baik dan sesuai.

4.4 Uji Instrumen

4.4.1 Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana validitas data yang diperoleh dari penyebaran kuesioner. Uji validitas sebagai alat ukur dalam penelitian ini menggunakan korelasi *product moment pearson's*, yaitu dengan cara mengkorelasikan tiap pertanyaan/ pernyataan dengan skor total, kemudian hasil korelasi tersebut dibandingkan dengan angka kritis taraf signifikan 5%. Hasil Uji Validitas sebagai berikut:

Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R _{tabel}	R _{hasil}	Sig	Ket
Kompetensi (X ₁)	X1.1	0,202	0,671	0,000	Valid
	X1.2	0,202	0,582	0,000	Valid
	X1.3	0,202	0,388	0,000	Valid
	X1.4	0,202	0,455	0,000	Valid
	X1.5	0,202	0,531	0,000	Valid
	X1.6	0,202	0,689	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (X ₂)	X2.1	0,202	0,671	0,000	Valid
	X2.2	0,202	0,729	0,000	Valid
	X2.3	0,202	0,717	0,000	Valid
	X2.4	0,202	0,745	0,001	Valid
	X2.5	0,202	0,745	0,008	Valid
	X2.6	0,202	0,679	0,002	Valid
	X2.7	0,202	0,593	0,000	Valid
Motivasi (Z)	Z.1	0,202	0,701	0,000	Valid
	Z.2	0,202	0,886	0,000	Valid
	Z.3	0,202	0,828	0,000	Valid
	Z.4	0,202	0,722	0,000	Valid
	Z.5	0,202	0,681	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,202	0,750	0,000	Valid
	Y.2	0,202	0,806	0,000	Valid
	Y.3	0,202	0,781	0,000	Valid
	Y.4	0,202	0,728	0,000	Valid
	Y.5	0,202	0,499	0,000	Valid

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.9 terlihat bahwa korelasi antara masing-masing indikator variabel Kompetensi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan hasil yang signifikan dengan nilai $r_{\text{hasil}} > r_{\text{tabel}}$ dan $\text{Sig} < 0,05$. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua *item* pertanyaan variabel Kompetensi (X₁), Lingkungan Kerja (X₂), Motivasi (Z) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan *valid*.

4.4.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji kemampuan suatu hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulangi dua kali atau lebih (Prayitno 2010:75). Reliabilitas berkonsentrasi pada masalah akurasi pengukuran dan hasilnya. Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode *alpha* (α) *Cronbach*. Hasil Uji Reliabilitas sebagai berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha if item deleted	Standar realibilitas	Ket
Kompetensi (X_1)	0,719	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_2)	0,771	0,60	Reliabel
Motivasi (Z)	0,798	0,60	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,783	0,60	Reliabel

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.10 menunjukkan hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kompetensi (X_1) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,719. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Lingkungan Kerja (X_2) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,771. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Motivasi (Z) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,798. Hasil pengujian reliabilitas pada instrumen variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai *Cronbach's Alpha* atau *r alpha* sebesar 0,783. Hal ini membuktikan instrumen penelitian berupa kuesioner ini telah reliabel karena *r alpha* yang bernilai lebih besar dari 0,60.

4.4.3 Uji Normalitas Data

Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas yang dilakukan terhadap sampel dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov test* dengan menetapkan derajat keyakinan (α) sebesar 5%. Uji ini dilakukan pada setiap variabel dengan ketentuan bahwa jika secara individual masing-masing variabel memenuhi asumsi normalitas, maka secara simultan variabel-variabel tersebut juga

bisa dinyatakan memenuhi asumsi normalitas (Prayitno 2010:71). Hasil uji normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.11 Hasil Uji Normalitas Data

Variabel	Nilai <i>Kolmogorov Smirnov</i>	Keterangan
Kompetensi (X_1)	0,120	Berdistribusi Normal
Lingkungan Kerja (X_2)	0,118	Berdistribusi Normal
Motivasi (Z)	0,184	Berdistribusi Normal
Kinerja Karyawan (Y)	0,200	Berdistribusi Normal

Sumber: Lampiran 4

Berdasarkan Tabel 4.11 hasil pengujian pada tabel tersebut, dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi (X_1) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,120, variabel Lingkungan Kerja (X_2) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,118, Motivasi (Z) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,184 dan variabel Kinerja Karyawan (Y) memiliki nilai probabilitas atau signifikansi sebesar 0,200. Nilai tersebut lebih besar dari 0,05. Sehingga, dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

4.5 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

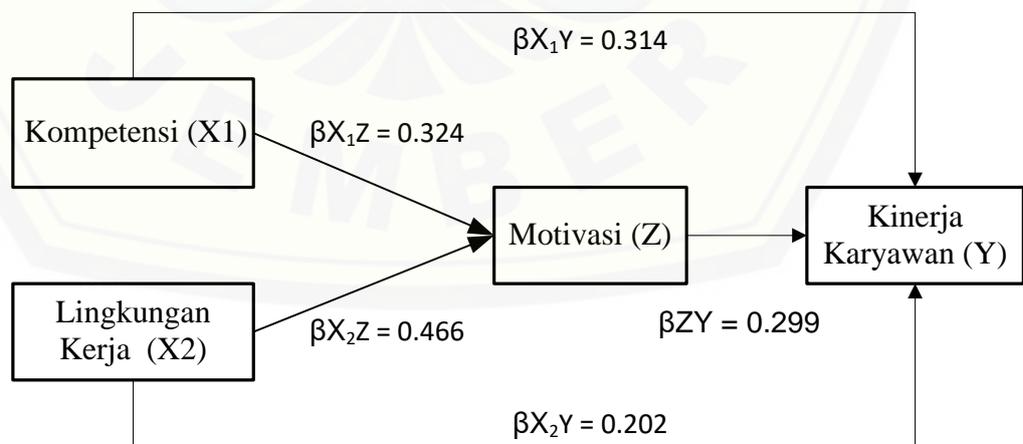
Sarwono (2006) mengatakan analisis jalur merupakan bagian dari analisis regresi linier yang digunakan untuk menganalisis hubungan kausal antara variabel dimana variabel-variabel bebas mempengaruhi variabel tergantung, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui satu atau lebih perantara. Hasil analisis jalur disajikan pada gambar sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hasil Path Analysis Variabel

Jalur	Standarized		α	Keterangan
	Beta	Sig		
X1 \longrightarrow Z	0,324	0,000	0,05	Signifikan
X2 \longrightarrow Z	0,466	0,000	0,05	Signifikan
X1 \longrightarrow Y	0,314	0,004	0,05	Signifikan
X2 \longrightarrow Y	0,202	0,020	0,05	Signifikan
Z \longrightarrow Y	0,299	0,013	0,05	Signifikan

Sumber: Lampiran 5

Berdasarkan Tabel 4.12 Untuk menganalisis jalur pertama dapat dijelaskan bahwa antara Kompetensi (X_1) dengan Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan. Hal tersebut dapat diketahui dengan hasil nilai signifikan yaitu 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kedua antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Motivasi (Z) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,000 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur ketiga antara Kompetensi (X_1) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,004 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur keempat antara Lingkungan Kerja (X_2) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan sebesar 0,020 yaitu lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Jalur kelima antara Motivasi (Z) dengan Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh yang signifikan yaitu sebesar 0,013 Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar berikut:

**Gambar 4.2** Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Keterangan:

β_{X_1Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung Kompetensi (X_1) terhadap Motivasi (Z)

β_{X_2Z} : Koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Motivasi (Z)

β_{X_1Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung Kompetensi (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

β_{X_2Y} : Koefisien jalur pengaruh langsung Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

β_{ZY} : Koefisien jalur pengaruh langsung Motivasi (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Koefisien jalur dihitung dengan membuat persamaan struktural yaitu persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Model analisis jalur dalam persamaan adalah sebagai berikut:

$$Z = 0,324X_1Z + 0,466X_2Z + e \dots\dots\dots(\text{Persamaan 1})$$

$$Y = 0,314X_1Y + 0,202X_2Y + 0,299ZY + e \dots\dots\dots(\text{Persamaan 2})$$

Dimana:

Y = Kinerja Karyawan

X_1 = Kompetensi

X_2 = Lingkungan Kerja

Z = Motivasi

\hat{a} = koefisien variabel bebas

e_1, e_2 = residual variabel / error

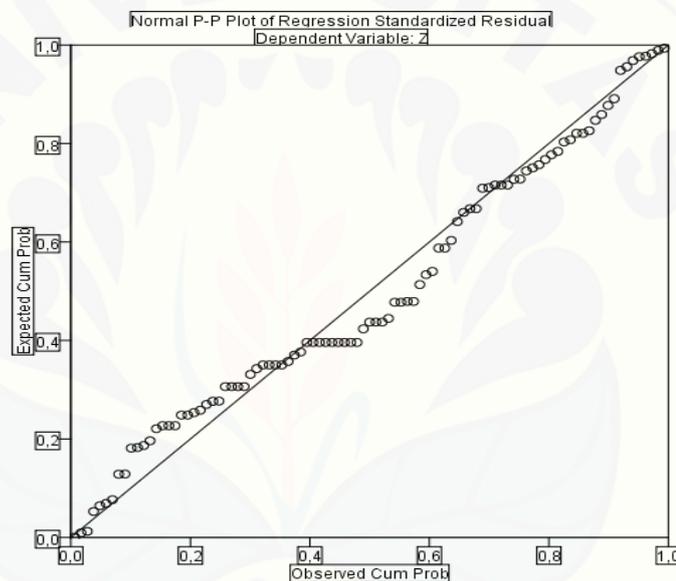
Hasil persamaan struktural koefisien jalur Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi belum dapat dimaknai sebelum dilakukan uji asumsi klasik terlebih dahulu agar terbebas dari multikolinearitas, heteroskedastisitas dan memenuhi asumsi normalitas model.

4.6 Uji Asumsi Klasik

4.6.1 Uji Normalitas Model

Uji normalitas model bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel independen, variabel dependen atau keduanya mempunyai distribusi normal ataukah mutlak. Regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Mendeteksi normalitas dengan melihat penyerahan data titik pada sumbu diagonal dari grafik (Latan 2013). Hasil uji normalitas model dengan P-Plot sebagai berikut:

a. Jalur Satu ($X - Z$)

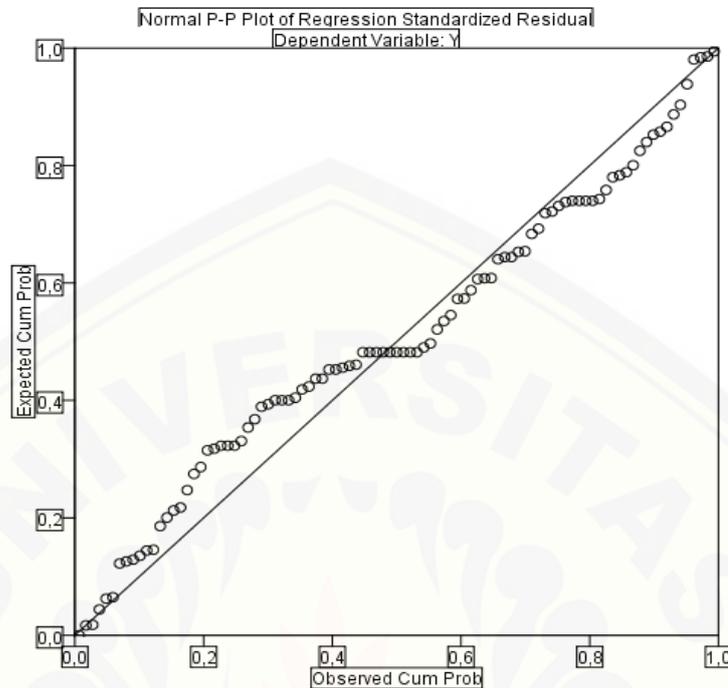


Gambar 4.3 Uji Normalitas dengan *p*-plot

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.3 menunjukkan Hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi dengan normal, karena data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

b. Jalur dua (X,Z – Y)



Gambar 4.4 Uji Normalitas dengan *p*-plot

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4.4 menunjukkan Hasil dari uji normalitas bahwa data terdistribusi dengan normal, karena data terlihat menyebar mengikuti garis diagonal.

4.6.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas adalah pengujian dari asumsi untuk membuktikan bahwa variabel-variabel bebas dalam suatu model tidak saling berkorelasi satu dengan yang lainnya. Adanya multikolinearitas dapat menyebabkan model regresi yang diperoleh tidak valid untuk menaksir variabel independen. Gejala multikolinearitas juga dapat dideteksi dengan melihat besarnya VIF (*Variance Inflation Factor*). Hasil uji multikolinearitas sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics VIF	Keterangan
X1	Z	2,197	tidak terjadi multikolinieritas
X2	Z	2,197	tidak terjadi multikolinieritas
X1	Y	2,525	tidak terjadi multikolinieritas
X2	Y	3.739	tidak terjadi multikolinieritas
Z	Y	3,921	tidak terjadi multikolinieritas

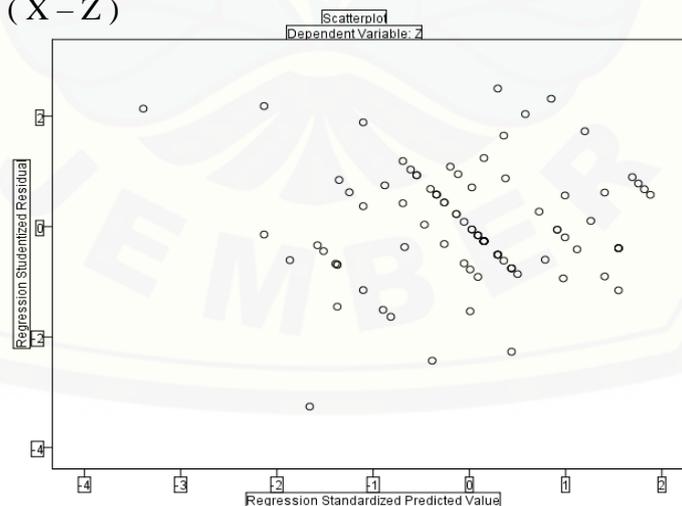
Sumber: lampiran 6

Berdasarkan hasil analisis *Collinearity Statistics* yang dapat dilihat pada tabel 4.13, diketahui bahwa model tidak terjadi multikolinieritas. Hal tersebut ditandai dengan nilai VIF dari masing-masing variabel lebih besar dari 0,05.

4.6.3 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 memprediksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar scatterplot model tersebut (Latan 2013:39). Hasil uji heteroskedastisitas dengan scatterplot sebagai berikut:

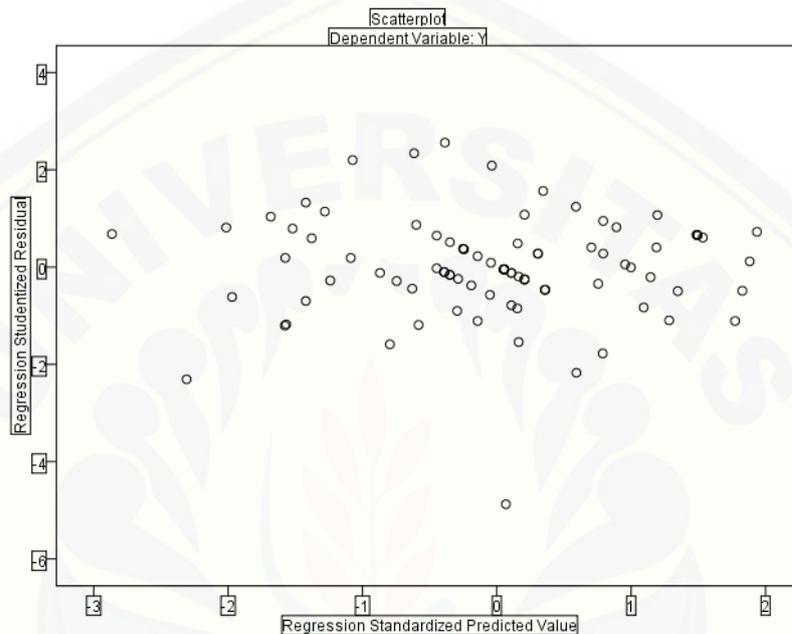
a. Jalur Satu (X – Z)

**Gambar 4.5** Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 4 menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

b. Jalur dua ($X, Z - Y$)



Gambar 4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Lampiran 6

Berdasarkan Gambar 5 menunjukkan hasil Uji Heteroskedastisitas dengan menggunakan *scatter plot* yaitu titik-titik yang dihasilkan pada gambar tersebut menyebar dan berbentuk tidak beraturan sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.7 Uji Hipotesis

4.7.1 Uji t

Analisis ini digunakan untuk membuktikan signifikansi tidaknya antara variabel kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Z) melalui motivasi (Y) (Sugiyono 2012:34). Hasil uji t hipotesis dijelaskan berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji t

Hipotesis	t_{tabel}	t_{hitung}	α	Sig
1	1,661	2,954	0,05	0,004
2	1,661	2,359	0,05	0,020
3	1,661	3,707	0,05	0,000
4	1,661	8,036	0,05	0,000
5	1,661	2,537	0,05	0,013

Sumber: Lampiran 7

Berdasarkan Tabel 4.14 Uji t hipotesis menunjukkan hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,954 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,661 dan tingkat signifikansi (α) dari variabel Kompetensi (X_1) adalah $0,004 < 0,05$. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_1 diterima).

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,359 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,661 dan tingkat signifikansi (α) dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah $0,020 < 0,05$. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_2 diterima).

3. Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 3,707 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,661 dan tingkat signifikansi (α) dari variabel Kompetensi (X_1) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (H_3 diterima).

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

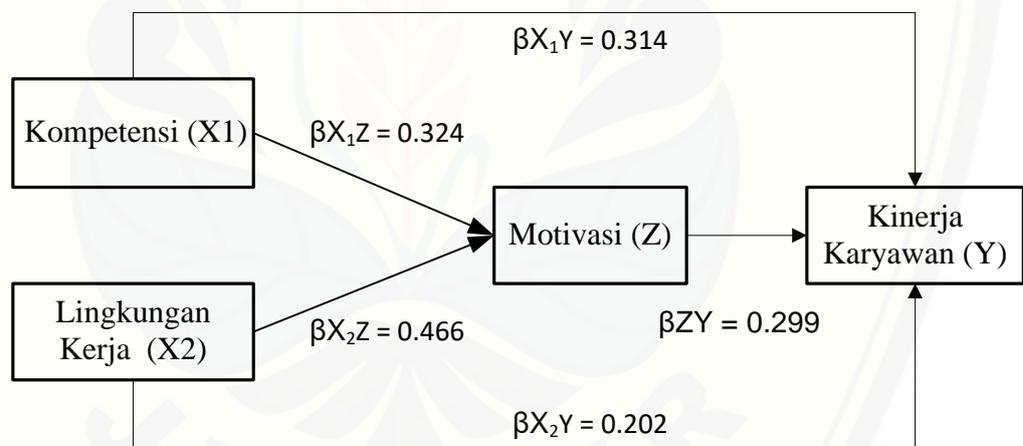
Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 8,036 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,661 dan tingkat signifikansi (α) dari variabel Lingkungan Kerja (X_2) adalah $0,000 < 0,05$. Hal ini berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi (H_4 diterima).

5. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai t_{hitung} sebesar 2,537 lebih besar daripada t_{tabel} sebesar 1,661 dan tingkat signifikansi (α) dari variabel Motivasi adalah $0,013 < 0,05$. Hal ini berarti Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (H_5 diterima).

4.7.2 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur digunakan untuk menjelaskan tentang pengaruh variabel Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Motivasi (Z). Masing – masing jalur harus diuji signifikansinya terlebih dahulu. Apabila setelah diuji terdapat jalur yang tidak signifikan, maka perlu dilakukan metode *trimming*. Berdasarkan tabel berikut hasil uji perhitungan koefisien jalurnya:



Gambar 4.7 Model Analisis Jalur (*Path Analysis*)

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

- Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Motivasi adalah sebesar 32,4%
- Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi adalah sebesar 46,6%
- Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 31,4%

- d. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,2%
 - e. Pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,9%
2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)
- a. Pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan $(0,324 \times 0,299) = 0,096$ atau 9,6%
 - b. Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan $(0,466 \times 0,299) = 0,139$ atau 13,9%
3. *Total Effect*
- a. *Total effect* : $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,314 + 0,096 =$ atau 0,410 atau 41%
 - b. *Total effect* : $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,202 + 0,139 =$ atau 0,341 atau 34,1%

4.8 Pembahasan

4.8.1 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis pertama (H_1) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,004. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kompetensi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_1 diterima).

Menurut Mc. Clelland dalam Sedarmayanti (2016:150) Kompetensi adalah karakteristik mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan, keberhasilan dalam pekerjaan berdampak pada kinerja seorang lebih meningkat.

Pada Dira Swalayan Ambulu karyawan mampu menerjemahkan prosedur kerja yang diberikan pimpinan, dengan pengetahuan yang karyawan miliki membuat karyawan dapat menyelesaikan tugas dengan baik, karyawan juga mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja yang lainnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sudjana (2005) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Dira Swalayan Ambulu Jember.

4.8.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kedua (H_2) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,020. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_2 diterima).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan dan menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja terdiri dari fisik dan non fisik, lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar akan membuat karyawan nyaman dalam melaksanakan tugasnya, lingkungan kerja non fisik yang merupakan hubungan antar karyawan dan karyawan dengan atasan juga dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, hubungan karyawan dengan atasan yang baik akan membuat karyawan lebih memahami pekerjaan atau tugas yang diberikan.

Nitisemito (2002) mengatakan lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, lingkungan yang sesuai dapat memberikan kesan nyaman dan berfungsi sebagai sarana yang harus diperhatikan terhadap efektivitas dan efisiensi kerja. Kondisi penerangan/cahaya pada Dira Swalayan sudah baik, alat-alat berbahaya diletakkan di tempat yang tepat sehingga karyawan merasa aman dalam melaksanakan pekerjaannya, sirkulasi udara dan suhu ruangan sudah baik sehingga karyawan dalam melaksanakan tugasnya merasa nyaman tanpa merasa gerah/panas berada dalam area kerja, kebisingan di sekitar tempat kerja tidak mengganggu karyawan saat bekerja, keamanan di tempat kerja terjamin karena perusahaan menyediakan fasilitas keamanan seperti satpam dan peralatan perlindungan diri.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Permansari (2013) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Dira Swalayan Ambulu Jember.

4.8.3 Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis ketiga (H_3) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa Kompetensi berpengaruh terhadap Motivasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Kompetensi maka Motivasi akan semakin meningkat (H_3 diterima).

Mc.Celland (dalam Sedarmayanti 2016:150) kompetensi yaitu keterampilan, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya. Karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja karyawan akan semakin baik karena sesuai dengan kemampuan karyawan. Pada konteks manajemen sumber daya manusia, kompetensi mengacu pada karakteristik seseorang yang membuatnya berhasil dalam pekerjaan, seorang yang mempunyai kompetensi yang baik dengan menunjukkan kinerjanya akan membuat seorang lebih memotivasi dirinya untuk tumbuh dan berkembang di dalam perusahaan.

Karyawan Dira Swalayan mampu memahami prosedur dan tugas yang diberikan atasan kepada karyawan, sehingga dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan atau tugasnya karyawan tidak merasa terbebani.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Werdayanti (2008) yang menyatakan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh positif terhadap Motivasi CV. Dira Swalayan Ambulu Jember.

4.8.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis keempat (H_4) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,000. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Lingkungan Kerja maka Motivasi akan semakin meningkat (H_4 diterima).

Sihombing (2004) mengatakan lingkungan kerja yang kondusif dalam hal ini meliputi keadaan fisik dan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah dan lain sebagainya. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor diluar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama karyawan.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan merupakan hal perlu diperhatikan, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Area kerja pada Dira Swalayan sudah baik, dengan pewarnaan ruangan kerja yang di desain sangat baik dan pewarnaan ruangan yang menarik sehingga tidak menimbulkan rasa bosan kepada karyawan saat melaksanakan dan menyelesaikan tugas atau pekerjaannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suranto (2014) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi. Jadi dapat disimpulkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Motivasi CV. Dira Swalayan Ambulu Jember.

4.8.5 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis jalur pada Uji t terhadap hipotesis kelima (H_5) dapat dilihat pada Tabel 4.14 bahwa Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dengan melihat taraf signifikansinya yaitu sebesar 0,013. Hubungan yang ditunjukkan oleh koefisien regresi adalah positif, artinya semakin baik Motivasi maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat (H_5 diterima).

Mangkunegara (2014:61) menyatakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi yang ada pada diri seseorang merupakan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Orang akan mau bekerja untuk memenuhi kebutuhan, baik kebutuhan yang disadari maupun kebutuhan/keinginan yang tidak disadari. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Dira Swalayan memiliki karyawan yang mempunyai kemampuan dalam melaksanakan tugasnya, sehingga tidak ada beban dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dan lingkungan kerja yang sangat baik membuat karyawan merasa nyaman dan tidak bosan dalam melaksanakan pekerjaannya. Dengan adanya kemampuan yang dimiliki karyawan dan lingkungan kerja yang baik, membuat pelayanan terhadap konsumen semakin baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suranto (2014) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Jadi dapat disimpulkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan CV. Dira Swalayan Ambulu Jember.

4.8.6 Pembahasan Analisis Jalur

Berdasarkan hasil dari perhitungan analisis jalur, dapat diketahui :

1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)
 - a. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Motivasi adalah sebesar 32,4%
 - b. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Motivasi adalah sebesar 46,6%
 - c. Pengaruh langsung variabel Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 31,4%

- d. Pengaruh langsung variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 20,2%
- e. Pengaruh langsung variabel Motivasi terhadap Kinerja Karyawan adalah sebesar 29,9%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa hasil perhitungan pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan adalah pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan sebesar 31,4%, sehingga perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan dan menyesuaikan kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja karyawan akan semakin baik karena sesuai dengan kemampuan karyawan.

2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

- a. Pengaruh tidak langsung variabel Kompetensi melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan $(0,324 \times 0,299) = 0,096$ atau 9,6%
- b. Pengaruh tidak langsung variabel Lingkungan Kerja melalui Motivasi terhadap Kinerja Karyawan $(0,466 \times 0,299) = 0,139$ atau 13,9%
- c. *Total Effect*
 - a. *Total effect* : $X1 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,314 + 0,096 =$ atau 0,41 atau 41%
 - b. *Total effect* : $X2 \rightarrow Z \rightarrow Y$, $0,202 + 0,139 =$ atau 0,341 atau 34,1%

Dari data diatas dapat diketahui bahwa hasil dari *Total Effect* menunjukkan bahwa pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebesar 41%, sehingga perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu meningkatkan motivasi dengan menyesuaikan kompetensi atau kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, karena karyawan yang memiliki keterampilan, kemampuan dan pengetahuan dalam melaksanakan tugasnya maka kinerja karyawan akan semakin baik karena sesuai dengan kemampuan karyawan yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan, sehingga dalam melaksanakan tugasnya tidak ada rasa keterpaksaan dan dengan sendirinya motivasi untuk menyelesaikan tugas dengan baik dan sesuai harapan akan timbul dengan sendirinya.

4.8.7 Pembahasan Deskripsi Variabel

1. Indikator Variabel Kompetensi (X1)

- a. Pada indikator kemampuan daya berpikir atau daya tangkap individu, presentase terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 60 responden dan presentase 63,2%. Ciri-ciri responden yang memilih setuju berdasarkan umur yaitu rata-rata berumur < 21 tahun – 26 tahun, pada usia tersebut rata-rata masih dalam usia produktif untuk berpikir, umur dapat mempengaruhi daya tangkap dan pola pikir seseorang semakin bertambah umur akan semakin berkembang pula daya tangkap dan pola pikirnya. sehingga jika diberikan tugas tertentu atau arahan tertentu karyawan dapat lebih cepat dalam menerima arahan tersebut, dengan demikian karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan yang di tentukan perusahaan dan membuat motivasi pada karyawan dalam menjalankan pekerjaan semakin meningkat karena karyawan menjalankan pekerjaan sesuai dengan kemampuan karyawan dan arahan yang diberikan.
- b. Pada indikator kesediaan dalam mencapai prestasi, presentase terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 58 responden dan presentase 61 %. Ciri-ciri responden yang memilih setuju berdasarkan umur yaitu rata-rata berumur < 21 tahun – 30 tahun dan periode lama bekerja < 1 tahun – 3 tahun, keberhasilan dalam mencapai prestasi akan di dapat apabila karyawan memiliki pengetahuan karena karyawan tidak lagi bergantung pada perintah dari atasan, sehingga dapat berinisiatif dan menentukan keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan ataupun menyelesaikan masalah dalam pekerjaan. Sehingga dengan begitu motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik akan menjadi tinggi.
- c. Pada indikator keyakinan diri sendiri, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 56 responden dengan presentase 58,9%. Ciri-ciri responden yang memilih setuju berdasarkan umur yaitu rata-rata berumur 25 tahun – 35 tahun dengan periode lama bekerja 2 tahun - > 4 tahun, karena pada usia dan periode kerja tersebut karyawan telah melakukan pelatihan sehingga karyawan dalam

melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki dan membuat pekerjaan atau tugas yang diberikan selesai sesuai dengan yang ditentukan.

- d. Pada indikator kepribadian yang percaya diri, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 54 responden dengan presentase 56,8%. Ciri-ciri responden yang memilih setuju berdasarkan umur yaitu rata-rata berumur 25 tahun – 35 tahun dengan periode lama bekerja 2 tahun - > 4 tahun, pada periode lama bekerja tersebut karyawan telah mampu mengambil keputusan dalam menyelesaikan pekerjaan bahkan menyelesaikan masalah pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
- e. Pada indikator kematangan emosi, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 65 responden dengan presentase 68,4%. Ciri-ciri responden yang memilih setuju berdasarkan umur yaitu rata-rata berumur 25 tahun – 35 tahun dengan periode lama bekerja 2 tahun - > 4 tahun, kematangan emosi didapat dari pengalaman, keberhasilan ataupun kegagalan yang pernah dialami dalam menjalankan pekerjaan akan mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya, seseorang yang memiliki kematangan emosi yang baik mampu melihat permasalahan dengan baik, karena karyawan akan menjadikan pengalamannya sebagai pembelajaran agar dapat menyelesaikan pekerjaan lebih baik lagi.
- f. Pada indikator kemampuan komunikasi dan bekerjasama, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 50 responden dengan presentase 52,6%. Ciri-ciri responden yang memilih setuju berdasarkan umur yaitu rata-rata berumur 26 tahun – 35 tahun dengan periode lama bekerja 2 tahun - > 4 tahun, dengan periode lama bekerja tersebut membuat karyawan memiliki komunikasi dan kerjasama yang baik antar karyawan karena telah mengetahui karakter dari setiap karyawan. Berbeda dengan karyawan yang masih dalam periode waktu kerja yang belum lama, umumnya karyawan masih dalam tahap

adaptasi dengan karyawan lain, adaptasi dengan pekerjaan yang telah ditugaskan, adaptasi dengan peraturan yang ditetapkan perusahaan sehingga belum terjalin komunikasi dan kerjasama yang maksimal. Dengan terjalinnya komunikasi yang baik dan kerjasama yang baik, maka membuat karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

2. Indikator Variabel Lingkungan Kerja (X2)

- a. Pada indikator penerangan/cahaya area kerja, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 54 responden dengan presentase 56,8%. Responden merasa penerangan/cahaya di dalam area kerja sudah baik, sehingga membuat karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya dapat selesai tepat waktu, lebih efisien dalam melaksanakan pekerjaannya dan meminimalisir kesalahan.
- b. Pada indikator dekorasi dan ruang gerak, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 60 responden dengan presentase 63,2%. Responden merasa penataan ruang dan penempatan alat-alat kerja sudah baik, sehingga memudahkan karyawan dalam bergerak/melaksanakan pekerjaan dan alat-alat yang berpotensi menimbulkan kecelakaan kerja sudah ditata dan disimpan di tempat yang aman.
- c. Pada indikator pewarnaan ruang, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 62 responden dengan presentase 65,3%. Responden merasa pewarnaan ruang pada area kerja sudah baik, sehingga membuat karyawan tidak merasa bosan berada pada area kerja saat melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan.
- d. Pada indikator suhu udara, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 61 responden dengan presentase 64,2%. Responden merasa suhu udara di area kerja sudah baik,

dengan adanya sirkulasi udara yang baik membuat oksigen dalam area kerja tidak tercampur dengan gas atau partikel yang membahayakan tubuh.

- e. Pada indikator suara bising, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 55 responden dengan presentase 57,9%. Dapat dikatakan suatu area kerja memiliki suara bising jika didalam area kerja terdapat suara atau bunyi yang tidak dikehendaki. Responden merasa area kerja mereka sudah dapat meminimalisir suara bising sehingga tidak mengganggu karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.
- f. Pada indikator keamanan kerja, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 64 responden dengan presentase 67,4%. Dengan adanya jaminan keselamatan, asuransi kesehatan dan adanya alat pelindung diri membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya tidak perlu khawatir dengan keselamatan dan kesehatan dirinya.
- g. Pada indikator kemampuan komunikasi dan bekerjasama, presentase jawaban terbesar pada jawaban setuju dengan jumlah responden yang memilih sebanyak 56 responden dengan presentase 58,9%. Hubungan karyawan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, hubungan yang harmonis akan membawa dampak positif. Responden merasa hubungan yang terjalin antara atasan dan sesama rekan kerja sudah baik, sehingga dengan adanya komunikasi yang baik pekerjaan dapat terlaksana dan terselesaikan sesuai dengan apa yang di inginkan perusahaan, dan dengan adanya kerjasama yang baik pekerjaan dapat selesai tepat waktu.

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah peneliti jelaskan maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,004. Ini membuktikan bahwa semakin baik Kompetensi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
2. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,020. Ini membuktikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
3. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin baik Kompetensi akan meningkatkan Motivasi.
4. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,000. Ini membuktikan bahwa semakin baik Lingkungan Kerja akan meningkatkan Motivasi.
5. Hasil pengujian analisis jalur atas pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan menunjukkan hubungan yang positif dengan taraf signifikansi sebesar 0,013. Ini membuktikan bahwa semakin baik Motivasi akan meningkatkan Kinerja Karyawan.
6. Hasil dari Deskripsi variabel Kompetensi (X1)

Pada deskripsi variabel kompetensi (X1), presentase jawaban terbesar terdapat pada jawaban setuju dengan indikator kematangan emosi sebesar 68,4%. Kematangan emosi yang dimiliki karyawan terbentuk dengan adanya lama periode kerja pada perusahaan sehingga pengalaman kerja yang dimiliki dapat dijadikan pembelajaran dan membuat karyawan dengan periode kerja yang

cukup lama memiliki kematangan emosi yang baik. Mereka dapat melihat masalah yang ada dan mampu menyelesaikan masalah dengan baik, karyawan dengan periode kerja yang cukup lama umumnya sudah menjumpai konsumen dengan berbagai kriteria sehingga mereka lebih memahami konsumen, lebih dapat mengatur emosi dalam melayani konsumen sehingga emosi karyawan lebih stabil.

7. Deskripsi variabel Lingkungan Kerja (X2)

Pada deskripsi variabel lingkungan kerja (X2), presentase terbesar terdapat pada jawaban setuju dengan indikator keamanan kerja sebesar 67,4%. Dengan adanya jaminan keselamatan, asuransi kesehatan dan adanya alat pelindung diri membuat karyawan tidak cemas dalam melaksanakan pekerjaannya. Penataan alat-alat kerja yang dianggap membahayakan disimpan di tempat yang aman, sehingga membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat lebih bebas tanpa perlu adanya kecemasan dalam keselamatan kerja. Adanya jaminan kesehatan, asuransi kesehatan membuat karyawan merasa adanya perlindungan diri dari perusahaan dan adanya tanggung jawab dari perusahaan jika terjadi hal-hal yang tidak diinginkan. Dengan adanya rasa aman dari diri karyawan akan membuat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan menyelesaikan pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dan semua kegiatan berjalan dengan baik.

5.2 Saran

1. Berdasarkan dari hasil deskripsi variabel kompetensi (X1) persentase tertinggi pada pilihan tidak setuju dengan indikator kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama sebesar 8.4% dan berdasarkan deskripsi variabel lingkungan kerja (X2) presentase tertinggi pada pilihan tidak setuju dengan indikator kemampuan berkomunikasi dan bekerjasama sebesar 14,7%. Dapat diartikan bahwa masih adanya karyawan yang merasa belum terjalinnya komunikasi yang baik antara sesama karyawan bahkan dengan atasan. Diharapkan dari pihak perusahaan atau manajer dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan, dapat memberikan arahan bagi karyawan untuk saling menjalin komunikasi yang baik dan kerja sama yang baik. Karena dalam suatu perusahaan semua kegiatan yang ada di dalam suatu perusahaan saling berkesinambungan untuk kemajuan perusahaan. Jika komunikasi dan kerja sama tidak terjalin dengan baik, maka dalam memajukan perusahaan akan sedikit lambat bahkan tidak menutup kemungkinan perusahaan akan merugi. Perusahaan juga perlu memberikan kebebasan bagi para karyawan dalam memberikan pendapat, sehingga karyawan dapat menyumbangkan atau mengutarakan ide dan inisiatif yang karyawan miliki, sehingga dalam penetapan kebijakan atau aturan yang berlaku merupakan yang terbaik untuk semua pihak dalam perusahaan dan tidak ada yang dirugikan.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menambahkan atau menggunakan beberapa variabel yang belum digunakan pada objek yang sama, sehingga dapat menganalisis dari berbagai variabel dan hasil yang diperoleh dapat lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah. 2015. *Kepemimpinan & Kerjasama Tim*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asep Hermawan. 2009. *Penelitian Bisnis Paradigma Kuantitatif*. Jakarta: Grasindo.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. BPFE Yogyakarta: Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jannah, Elok Faiqotul. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember*. Tidak dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.
- Kurniati, Dhita. 2017. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Wanita PT. Perkebunan Nusantara X unit Industri Bobin Jember*. Skripsi. Tidak dipublikasikan. Jember: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Negeri Jember.
- Latan, Hengky. 2013. *Analisis Multivariat Teknik dan Aolikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Manullang, Laurence A. 2014. *Teori dan Aplikasi Manajemen Komprehensif Intergralistik*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Mangkunegara, Anwar P. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: Refika Adiatama.
- Merysca, Devynanda Ayu. 2013. "Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Program Pengembangan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja pada PT. Bank Cimb Niaga Tbk. Cabang Jember". Tidak Dipublikasikan. Skripsi. Jember: Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

- Moehriono. 2010. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Surabaya: Ghalia Indonesia.
- Moehriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi Edisi Revisi*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Mulyadi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Penerbit in Media.
- Nitisemito, Alex S. 2002. *Manajemen Personalial Edisi Revisi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Permansari. 2013. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja PT. Anugrah Raharjo Semarang. *Management Analysis Journal 2 (2) (2013)*. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Semarang.
- Prayitno, Duwi. 2010. *Paham Analisa Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: MediaKom.
- Riduwan. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Rivai, Abdul & Darsono Prawironegoro. 2015. *Manajemen Strategis*. Jakarta: Mitra Wacana Media.
- Sanusi, Anwar. 2014. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, Rahmita. 2013. *Hubungan Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di SMK Muhammadiyah 2 Yogyakarta*. Skripsi Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Sarwono, Jonathan. 2006. *Analisis Data Penelitian Menggunakan SPSS*. Yogyakarta: Andi offset.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mnadar Maju: Bandung.
- Sedarmayanti.2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan kelima (edisi revisi). Bandung: PT Refika Aditama.
- Setiawan, Budi dan Waridin. 2006. Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi Semarang. *JRBI Vol.2. No.2. Hal. 181-250*.

- Sihombing, Umberto. 2004. *Pengaruh Keterlibatan dalam Pengambilan Keputusan, Penilaian pada Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja Pamong Praja*. Jakarta.
- Simamora, Henry. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi: Ketiga, Cetakan Pertama. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sudjana. 2005. *Metode Statistika*. Bandung: Tarsito.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sujana. Edy. 2012. Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Kesesuaian Peran dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Auditor Internal Inspektorat Pemerintah Kabupaten (Studi pada Kantor Inspektorat Kabupaten Badung dan Buleleng). *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Humanika JINAH Volume 2 No.1*. Bali: Universitas Pendidikan Ganesha.
- Sujarweni, V Wiratna. 2015. *SPSS untuk Penelitian*. Jogja: Pustaka Baru.
- Suranto. 2014. Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada KPPN Percontohan Jambi, Bangko dan Muara Bungo. *Jurnal Organisasi dan Manajemen, Volume 10, Nomor 2, September 2014, 148-160*. Fakultas Ekonomi: Universitas Terbuka.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, cetakan pertama. Jakarta: Kencana.
- Suwanto, H & Priamsa, DJ. 2014. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. CV. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Ulfiatin, Nurul & Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Cetakan kesatu. Jakarta: Rajawali pers.
- Werdayanti, Andaru. 2008. Pengaruh Kompetensi Guru dalam Proses Belajar Mengajar di Kelas dan Fasilitas Guru terhadap Motivasi Belajar Siswa kelas X SMAN 1 Sukorejo Kendal. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Vol 3 No.1 Februari*. Fakultas Ekonomi: Universitas Negeri Semarang.

Lampiran 1 Kuisisioner**KUESIONER PENELITIAN**

Kepada

Yth. Bapak/Ibu

Karyawan Dira Swalayan

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka memenuhi syarat menyelesaikan program studi S1, saya selaku mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember bermaksud melakukan penelitian ilmiah untuk penyusunan skripsi. Judul skripsi yang saya ambil adalah “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi pada CV. Dira Swalayan Ambulu.

Berkaitan dengan hal tersebut, saya selaku peneliti mohon dengan hormat agar Bapak/Ibu dapat berpartisipasi dalam pengisian daftar pernyataan berdasarkan keadaan yang sebenar-benarnya. Peneliti tidak akan mempublikasikan jawaban yang dibeikan dan menjamin kerahasiaan jawaban sesuai dengan kode etik penelitian ilmiah, karena data tersebut hanya digunakan dalam penelitian ini.

Terimakasih atas kesediaan dan kerja sama Bapak/Ibu yang telah berkenan meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat saya,

Dhita Kenanga Sari

Nim 140810201153

IDENTITAS PRIBADI RESPONDEN

1. No. Responden : (diisi oleh peneliti)
2. Umur : tahun
3. Jenis Kelamin : (L/P)
4. Pendidikan :
 - a. SLTP
 - b. SLTA
 - c. Diploma
 - d. Strata
5. Lama Bekerja : bulan/tahun

PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

Pilihlah jawaban pada kolom yang telah tersedia dengan memilih salah satu jawaban dengan memberi tanda **silang (X)** pada kolom yang sesuai dengan penilaian anda.

- a. SANGAT SETUJU = SS
- b. SETUJU = S
- c. CUKUP SETUJU = CS
- d. TIDAK SETUJU = TS
- e. SANGAT TIDAK SETUJU = STS

1. Kompetensi (X1)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda mampu menerjemahkan prosedur kerja yang diberikan atasan atau pimpinan.					
2.	Dengan pengetahuan yang anda miliki, anda dapat menyelesaikan tugas dengan baik.					
3.	Anda selalu yakin bahwa dapat menyelesaikan tugas lebih baik dari karyawan lainnya.					
4.	Anda mampu menyelesaikan masalah pekerjaan.					
5.	Anda mampu memberikan pelayanan yang baik dalam kondisi apapun terhadap konsumen.					
6.	Anda mampu berkomunikasi dengan baik terhadap sesama rekan kerja, mampu bekerjasama dengan rekan kerja.					

2. Lingkungan Kerja (X2)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kondisi penerangan/cahaya sudah sangat baik.					
2.	Alat-alat berbahaya diletakkan di tempat yang tepat sehingga karyawan merasa aman melaksanakan pekerjaan.					
3.	Sirkulasi udara dan suhu ruangan sudah sangat baik.					
4.	Kebisingan suara di tempat kerja tidak mengganggu saat bekerja.					
5.	Keamanan di tempat kerja terjamin karena perusahaan menyediakan fasilitas keamanan seperti satpam dan peralatan perlindungan diri.					
6.	Pewarnaan ruangan kerja sudah sangat baik dan menarik.					
7.	Hubungan antar karyawan dan dengan atasan terjalin secara harmonis sehingga karyawan merasa nyaman.					

2. Kinerja Karyawan (Y)

No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Karyawan dapat menyelesaikan target pekerjaan yang harus diselesaikan dari perusahaan.					
2.	Karyawan selalu menggunakan waktu kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu.					
3.	Pelayanan karyawan pada konsumen selalu memuaskan.					
4.	Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan.					
5.	Apabila tugas pertama anda selesai, anda akan segera menyelesaikan tugas yang lain.					

3. Motivasi (Z)

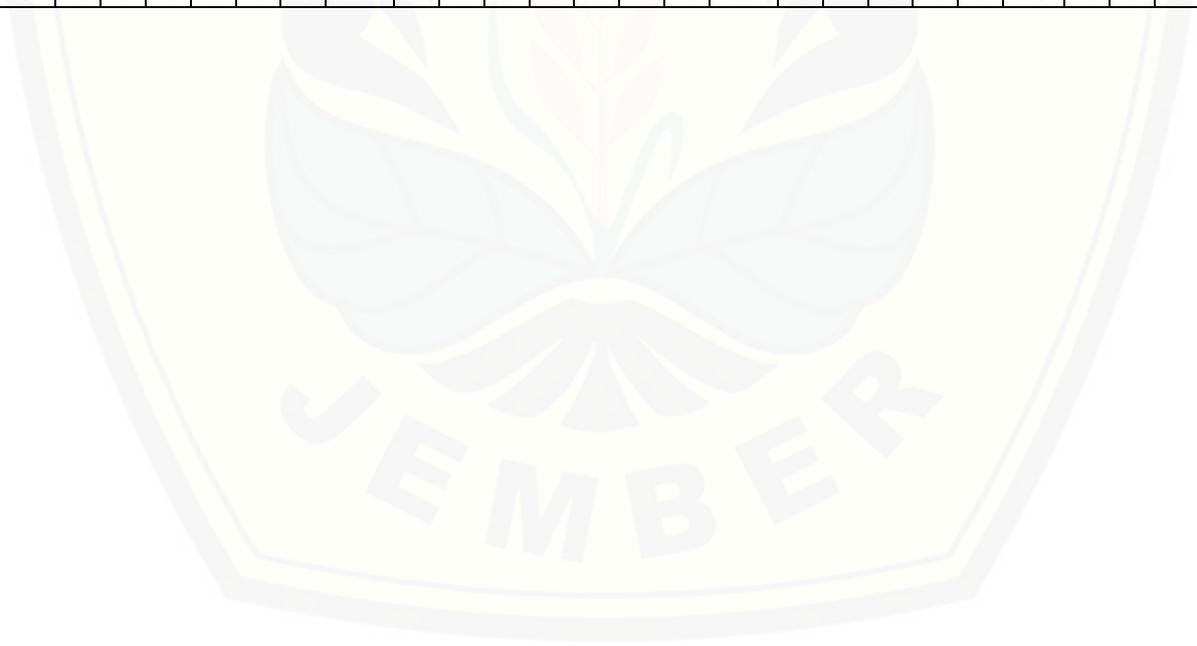
No.	Pernyataan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Anda merasa lebih termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan fisiologis (makanan, pakaian, rumah dll) anda terpenuhi.					
2.	Anda merasa tenang dalam melaksanakan pekerjaan karena perusahaan menyediakan asuransi atau jaminan keselamatan bagi karyawan dan memotivasi anda untuk bekerja dengan baik.					
3.	Anda diterima oleh orang-orang disekitar anda sehingga membuat anda nyaman dan termotivasi dalam bekerja.					
4.	Anda mendapat pengakuan dan penghargaan dari pimpinan saat berhasil melakukan pekerjaan dengan baik.					
5.	Perusahaan memberikan kesempatan untuk mengasah keahlian sehingga anda termotivasi untuk bekerja lebih baik.					

Lampiran 2 Rekapitulasi Kuisisioner

No	Kompetensi							Lingkungan							Motivasi						Kinerja						
	1	2	3	4	5	6	X1	1	2	3	4	5	6	7	X2	1	2	3	4	5	Z	1	2	3	4	5	Y
1	4	5	4	4	4	4	25	4	4	3	4	4	4	4	27	3	4	4	5	4	20	3	4	4	4	4	19
2	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
3	4	4	3	4	4	3	22	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	3	4	4	19
4	4	5	5	4	5	5	28	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	5	5	22	4	4	5	4	5	22
5	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	3	4	4	19	4	4	4	4	4	20
6	4	5	3	4	4	3	23	4	4	4	4	3	4	4	27	4	4	4	5	4	21	4	4	3	4	4	19
7	4	5	4	3	4	4	24	3	3	3	3	4	3	4	23	3	3	4	5	4	19	3	3	4	3	4	17
8	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
9	4	5	3	3	3	3	21	2	2	3	3	3	3	3	19	3	3	4	5	3	18	3	3	3	3	3	15
10	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
11	4	5	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	5	4	23	5	5	5	5	4	24
12	5	4	5	5	4	5	28	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	5	4	4	23	5	5	5	5	4	24
13	4	4	5	5	4	5	27	4	4	5	5	5	5	4	32	5	5	4	4	4	22	5	5	5	5	4	24
14	5	5	5	5	2	4	26	4	4	3	3	5	5	2	26	3	3	5	5	4	20	3	3	5	5	2	18
15	4	4	5	5	4	4	26	4	4	3	3	5	5	4	28	3	3	4	4	4	18	2	2	3	3	3	13
16	4	5	4	5	2	4	24	4	4	5	5	4	5	2	29	5	5	4	5	4	23	4	4	5	5	5	23
17	4	5	4	3	4	4	24	4	4	3	3	4	3	4	25	3	3	4	5	4	19	4	4	5	5	5	23
18	4	4	5	3	5	4	25	4	4	3	3	5	3	5	27	3	3	4	4	5	19	4	4	5	5	5	23
19	5	5	4	4	4	2	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	5	23
20	4	4	5	4	2	2	21	4	4	3	3	5	4	2	25	3	3	4	4	2	16	4	4	3	3	5	19
21	4	4	4	4	4	2	22	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19
22	4	4	5	4	5	4	26	3	3	2	4	4	4	4	24	2	4	4	4	2	16	4	4	5	5	4	22
23	4	4	4	4	4	4	24	5	5	4	4	5	4	5	32	4	4	4	4	5	21	4	4	3	3	4	18
24	4	4	5	4	4	2	23	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	2	18	4	4	3	3	5	19
25	4	4	5	4	4	4	25	2	4	4	4	5	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	5	19
27	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
28	4	4	5	5	4	4	26	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
29	5	5	4	5	5	4	28	2	4	4	4	5	5	4	28	4	4	5	5	4	22	4	4	5	5	4	22
30	5	4	5	4	5	4	27	4	4	4	4	5	4	4	29	4	4	5	4	4	21	4	4	5	4	4	21
31	5	5	4	5	4	5	28	5	5	5	5	4	4	5	33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	5	24
32	4	4	4	4	4	4	24	5	4	3	4	4	4	4	28	3	4	4	4	5	20	5	4	3	4	4	20
33	5	5	4	4	4	5	27	5	5	5	5	5	4	5	34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	4	4	23
34	4	4	4	5	5	3	25	3	3	3	4	2	2	3	20	3	4	4	4	3	18	3	3	3	4	5	18
35	5	5	3	4	4	5	26	5	5	5	5	5	5	5	35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	3	4	22
36	3	3	4	5	4	2	21	3	2	3	3	4	4	3	22	3	3	3	3	4	16	3	2	3	4	5	17
37	4	5	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
38	4	4	4	5	4	4	25	5	4	4	4	4	4	3	28	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	5	22

39	4	5	4	5	3	4	25	4	4	4	4	4	4	2	26	4	4	4	5	4	21	4	4	4	4	5	21
40	3	3	4	5	4	3	22	4	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	4	16	4	3	3	4	5	19
41	5	4	4	5	4	5	27	4	5	4	5	4	4	4	30	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	5	22
42	5	5	5	4	4	4	27	5	4	4	5	4	4	4	30	4	5	5	5	4	23	5	4	4	5	4	22
43	5	5	4	4	4	3	25	4	3	4	5	4	4	4	28	4	5	5	5	5	24	4	3	4	4	4	19
44	5	5	5	5	4	3	27	4	3	4	5	4	4	4	28	4	5	5	5	5	24	4	3	4	5	5	21
45	4	4	4	4	4	4	24	2	4	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	2	4	4	4	4	18
46	4	4	4	5	4	3	24	4	3	3	4	4	4	4	26	3	4	4	4	4	19	4	3	3	4	5	19
47	3	3	4	5	4	3	22	3	3	3	3	3	3	3	21	3	3	3	3	4	16	3	3	3	4	5	18
48	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	4	4	4	29	4	4	4	4	4	20	5	4	4	4	4	21
49	3	3	5	5	4	3	23	4	3	4	3	4	4	2	24	4	3	3	3	3	16	4	3	4	5	5	21
50	3	3	4	4	2	3	19	3	3	4	4	3	4	3	24	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	4	18
51	3	3	4	4	4	3	21	3	3	4	4	3	3	4	24	4	3	3	3	3	16	3	3	4	4	4	18
52	4	4	4	4	2	4	22	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
53	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
54	4	4	4	4	2	4	22	4	4	4	4	4	5	3	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
56	2	4	4	4	4	3	21	2	3	4	4	2	2	2	19	4	2	2	4	3	15	2	3	4	4	4	17
57	4	4	4	4	4	3	23	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	3	3	4	4	4	18
58	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	5	5	2	30	5	5	5	5	5	25	4	4	5	4	4	21
59	5	4	5	5	4	4	27	5	4	5	5	5	4	4	32	5	5	5	4	5	24	5	4	5	5	5	24
60	3	4	4	3	3	3	20	3	3	4	4	3	4	3	24	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	3	17
61	3	4	4	4	3	3	21	3	3	4	4	3	4	3	24	4	3	3	4	4	18	3	3	4	4	4	18
62	4	5	5	5	4	4	27	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	5	5	22	4	4	4	5	5	22
63	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
64	4	4	4	4	3	4	23	3	4	4	4	4	4	2	25	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
65	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
66	2	4	5	5	4	2	22	4	2	4	4	2	4	2	22	4	2	2	4	4	16	4	2	2	4	4	16
67	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	3	27	4	4	4	4	3	19	4	4	4	4	3	19
68	5	5	4	5	5	5	29	5	5	5	5	5	4	3	32	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
69	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
70	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
71	4	4	5	5	4	3	25	4	3	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
72	4	4	4	3	3	3	21	3	3	4	4	4	4	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
73	4	3	5	5	4	3	24	4	3	3	3	4	3	4	24	3	4	4	3	4	18	3	4	4	3	4	18
74	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	4	4	4	4	27	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
75	3	2	5	4	3	3	20	3	3	3	3	3	2	4	21	3	3	3	2	4	15	3	3	3	2	4	15
76	2	2	4	4	4	4	20	4	4	4	4	2	2	2	22	4	2	2	2	2	12	4	2	2	2	2	12
77	5	5	5	4	3	5	27	3	5	5	5	5	3	5	31	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	4	24

78	4	4	3	4	3	4	22	3	4	4	4	4	3	4	26	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
79	3	3	4	4	2	2	18	2	2	2	2	3	2	2	15	2	3	3	3	4	15	2	3	3	3	4	15
80	2	4	5	4	4	3	22	2	4	4	3	2	4	3	22	3	2	2	4	4	15	3	2	2	4	4	15
81	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
82	4	4	5	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
83	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
84	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	5	4	4	5	31	5	4	4	4	5	22	5	5	4	4	5	23
85	5	4	3	4	5	4	25	5	4	4	4	5	5	4	31	4	5	5	4	4	22	4	4	5	5	4	22
86	5	4	4	4	4	5	26	5	4	4	5	5	4	5	32	5	5	5	4	4	23	4	5	5	4	5	23
87	4	4	3	3	4	4	22	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
88	4	5	3	3	5	5	25	4	5	5	4	4	5	5	32	4	4	4	5	5	22	5	4	4	5	5	23
89	3	5	3	3	3	4	21	3	5	4	4	3	3	4	26	4	3	3	5	4	19	4	4	3	3	4	18
90	5	4	4	4	2	2	21	3	5	4	4	4	2	2	24	4	4	3	5	4	20	4	4	4	2	2	16
91	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
92	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
93	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
94	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
95	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	4	28	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20



Lampiran 3 Jawaban Responden**X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	4	4,2	4,2	4,2
3,00	12	12,6	12,6	16,8
4,00	60	63,2	63,2	80,0
5,00	19	20,0	20,0	100,0
Total	95	100,0	100,0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	2	2,1	2,1	2,1
3,00	8	8,4	8,4	10,5
4,00	58	61,1	61,1	71,6
5,00	27	28,4	28,4	100,0
Total	95	100,0	100,0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3,00	10	10,5	10,5	10,5
4,00	56	58,9	58,9	69,5
5,00	29	30,5	30,5	100,0
Total	95	100,0	100,0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3,00	9	9,5	9,5	9,5
	4,00	54	56,8	56,8	66,3
	5,00	32	33,7	33,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	8,4	8,4	8,4
	3,00	11	11,6	11,6	20,0
	4,00	65	68,4	68,4	88,4
	5,00	11	11,6	11,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	8,4	8,4	8,4
	3,00	21	22,1	22,1	30,5
	4,00	50	52,6	52,6	83,2
	5,00	16	16,8	16,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	8	8,4	8,4	8,4
	3,00	20	21,1	21,1	29,5
	4,00	54	56,8	56,8	86,3
	5,00	13	13,7	13,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	4,2	4,2	4,2
	3,00	20	21,1	21,1	25,3
	4,00	60	63,2	63,2	88,4
	5,00	11	11,6	11,6	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,1	2,1	2,1
	3,00	16	16,8	16,8	18,9
	4,00	62	65,3	65,3	84,2
	5,00	15	15,8	15,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	1	1,1	1,1	1,1
	3,00	14	14,7	14,7	15,8
	4,00	61	64,2	64,2	80,0
	5,00	19	20,0	20,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	5,3	5,3	5,3
	3,00	12	12,6	12,6	17,9
	4,00	55	57,9	57,9	75,8
	5,00	23	24,2	24,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	6	6,3	6,3	6,3
	3,00	11	11,6	11,6	17,9
	4,00	64	67,4	67,4	85,3
	5,00	14	14,7	14,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

X2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	14	14,7	14,7	14,7
	3,00	15	15,8	15,8	30,5
	4,00	56	58,9	58,9	89,5
	5,00	10	10,5	10,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Z.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,1	2,1	2,1
	3,00	17	17,9	17,9	20,0
	4,00	61	64,2	64,2	84,2
	5,00	15	15,8	15,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Z.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	4,2	4,2	4,2
	3,00	18	18,9	18,9	23,2
	4,00	54	56,8	56,8	80,0
	5,00	19	20,0	20,0	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Z.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	4,2	4,2	4,2
	3,00	13	13,7	13,7	17,9
	4,00	60	63,2	63,2	81,1
	5,00	18	18,9	18,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Z.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	2	2,1	2,1	2,1
	3,00	8	8,4	8,4	10,5
	4,00	57	60,0	60,0	70,5
	5,00	28	29,5	29,5	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Z.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	4,2	4,2	4,2
	3,00	7	7,4	7,4	11,6
	4,00	68	71,6	71,6	83,2
	5,00	16	16,8	16,8	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	4	4,2	4,2	4,2
	3,00	17	17,9	17,9	22,1
	4,00	57	60,0	60,0	82,1
	5,00	17	17,9	17,9	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	5	5,3	5,3	5,3
	3,00	18	18,9	18,9	24,2
	4,00	59	62,1	62,1	86,3
	5,00	13	13,7	13,7	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2,00	3	3,2	3,2	3,2
	3,00	18	18,9	18,9	22,1
	4,00	51	53,7	53,7	75,8
	5,00	23	24,2	24,2	100,0
	Total	95	100,0	100,0	

Y.4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	3,2	3,2	3,2
3,00	12	12,6	12,6	15,8
4,00	59	62,1	62,1	77,9
5,00	21	22,1	22,1	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Y.5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2,00	3	3,2	3,2	3,2
3,00	4	4,2	4,2	7,4
4,00	61	64,2	64,2	71,6
5,00	27	28,4	28,4	100,0
Total	95	100,0	100,0	

Lampiran 4 Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Correlations

	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1
X1.1 Pearson Correlation	1	,553**	,005	,104	,139	,396**	,671**
Sig. (2-tailed)		,000	,962	,316	,179	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95
X1.2 Pearson Correlation	,553**	1	-,079	-,043	,099	,378**	,582**
Sig. (2-tailed)	,000		,445	,679	,339	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95
X1.3 Pearson Correlation	,005	-,079	1	,464**	,075	,004	,388**
Sig. (2-tailed)	,962	,445		,000	,468	,968	,000
N	95	95	95	95	95	95	95
X1.4 Pearson Correlation	,104	-,043	,464**	1	,091	,065	,455**
Sig. (2-tailed)	,316	,679	,000		,381	,534	,000
N	95	95	95	95	95	95	95
X1.5 Pearson Correlation	,139	,099	,075	,091	1	,287**	,531**
Sig. (2-tailed)	,179	,339	,468	,381		,005	,000
N	95	95	95	95	95	95	95
X1.6 Pearson Correlation	,396**	,378**	,004	,065	,287**	1	,689**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,968	,534	,005		,000
N	95	95	95	95	95	95	95
X1 Pearson Correlation	,671**	,582**	,388**	,455**	,531**	,689**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	95	95	95	95	95	95	95

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

Correlations

	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2
X2.1 Pearson Correlation	1	,448**	,308**	,400**	,424**	,371**	,265**	,671**
Sig. (2-tailed)		,000	,002	,000	,000	,000	,010	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.2 Pearson Correlation	,448**	1	,536**	,460**	,492**	,291**	,363**	,729**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,004	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.3 Pearson Correlation	,308**	,536**	1	,798**	,326**	,475**	,217*	,717**
Sig. (2-tailed)	,002	,000		,000	,001	,000	,035	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.4 Pearson Correlation	,400**	,460**	,798**	1	,354**	,434**	,317**	,745**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000	,002	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.5 Pearson Correlation	,424**	,492**	,326**	,354**	1	,585**	,394**	,745**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001	,000		,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.6 Pearson Correlation	,371**	,291**	,475**	,434**	,585**	1	,188	,679**
Sig. (2-tailed)	,000	,004	,000	,000	,000		,068	,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2.7 Pearson Correlation	,265**	,363**	,217*	,317**	,394**	,188	1	,593**
Sig. (2-tailed)	,010	,000	,035	,002	,000	,068		,000
N	95	95	95	95	95	95	95	95
X2 Pearson Correlation	,671**	,729**	,717**	,745**	,745**	,679**	,593**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
N	95	95	95	95	95	95	95	95

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

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

Correlations

	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z
Z.1 Pearson Correlation	1	,626**	,367**	,346**	,358**	,701**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,001	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95
Z.2 Pearson Correlation	,626**	1	,802**	,476**	,444**	,886**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95
Z.3 Pearson Correlation	,367**	,802**	1	,534**	,422**	,828**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
N	95	95	95	95	95	95
Z.4 Pearson Correlation	,346**	,476**	,534**	1	,419**	,722**
Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000
N	95	95	95	95	95	95
Z.5 Pearson Correlation	,358**	,444**	,422**	,419**	1	,681**
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
N	95	95	95	95	95	95
Z Pearson Correlation	,701**	,886**	,828**	,722**	,681**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	95	95	95	95	95	95

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

Correlations

	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y
Y.1 Pearson Correlation	1	,668**	,390**	,367**	,235*	,750**
Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,022	,000
N	95	95	95	95	95	95
Y.2 Pearson Correlation	,668**	1	,647**	,310**	,220*	,806**
Sig. (2-tailed)	,000		,000	,002	,032	,000
N	95	95	95	95	95	95
Y.3 Pearson Correlation	,390**	,647**	1	,616**	,091	,781**
Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,381	,000
N	95	95	95	95	95	95
Y.4 Pearson Correlation	,367**	,310**	,616**	1	,318**	,728**
Sig. (2-tailed)	,000	,002	,000		,002	,000
N	95	95	95	95	95	95
Y.5 Pearson Correlation	,235*	,220*	,091	,318**	1	,499**
Sig. (2-tailed)	,022	,032	,381	,002		,000
N	95	95	95	95	95	95
Y Pearson Correlation	,750**	,806**	,781**	,728**	,499**	1
Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	95	95	95	95	95	95

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

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

2. Uji Reliabilitas

X1

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,719	7

X2

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,771	8

Z

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,798	6

Y

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	6

3. Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		X1	X2	Z	Y
N		95	95	95	95
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	24,2000	27,1263	20,0105	19,9579
	Std. Deviation	2,33657	3,52572	2,61946	2,53870
	Most Extreme Differences				
	Absolute	,140	,150	,204	,146
	Positive	,090	,150	,186	,146
	Negative	-,140	-,133	-,204	-,128
Test Statistic		,140	,150	,204	,146
Asymp. Sig. (2-tailed)		,120 ^c	,118 ^c	,184 ^c	,200 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Lampiran 5 Analisis Path**1. X – Z****Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,863 ^a	,745	,739	1,33724

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Z

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	480,475	2	240,237	134,346	,000 ^b
	Residual	164,515	92	1,788		
	Total	644,989	94			

a. Dependent Variable: Z

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,479	1,435		,333	,740
	X1	,324	,087	,289	3,707	,000
	X2	,466	,058	,627	8,036	,000

a. Dependent Variable: Z

2. X, Z – Y

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,810 ^a	,656	,645	1,51282

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

b. Dependent Variable: Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	397,566	3	132,522	57,905	,000 ^b
	Residual	208,265	91	2,289		
	Total	605,832	94			

a. Dependent Variable: Y

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

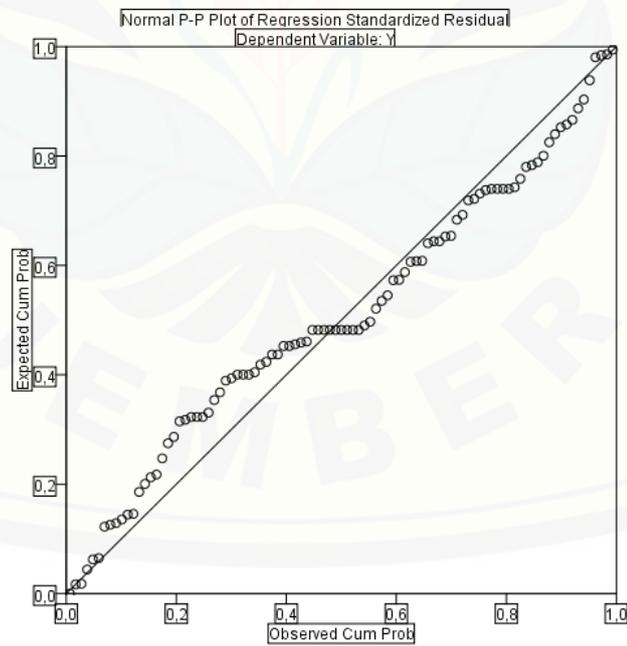
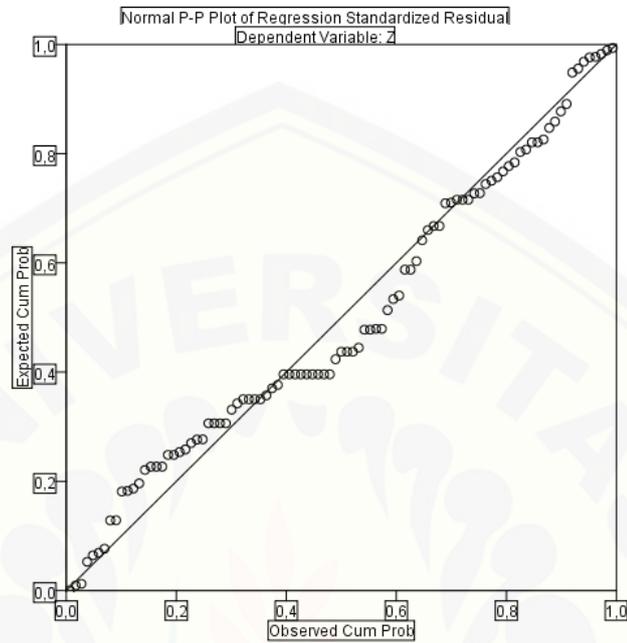
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,907	1,625		,558	,578
	X1	,314	,106	,289	2,954	,004
	X2	,202	,086	,280	2,359	,020
	Z	,299	,118	,309	2,537	,013

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 6 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas Model



2. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,479	1,435		,333	,740		
X1	,324	,087	,289	3,707	,000	,455	2,197
X2	,466	,058	,627	8,036	,000	,455	2,197

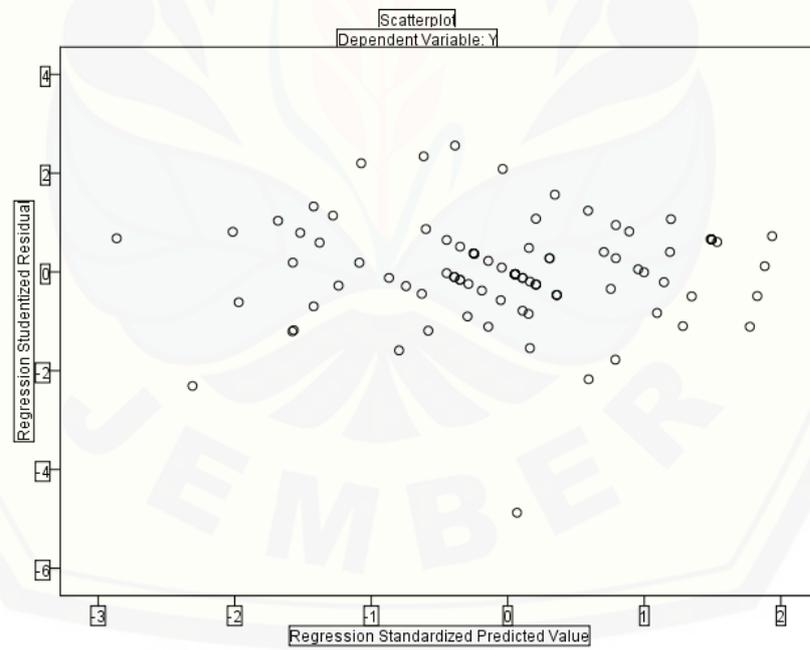
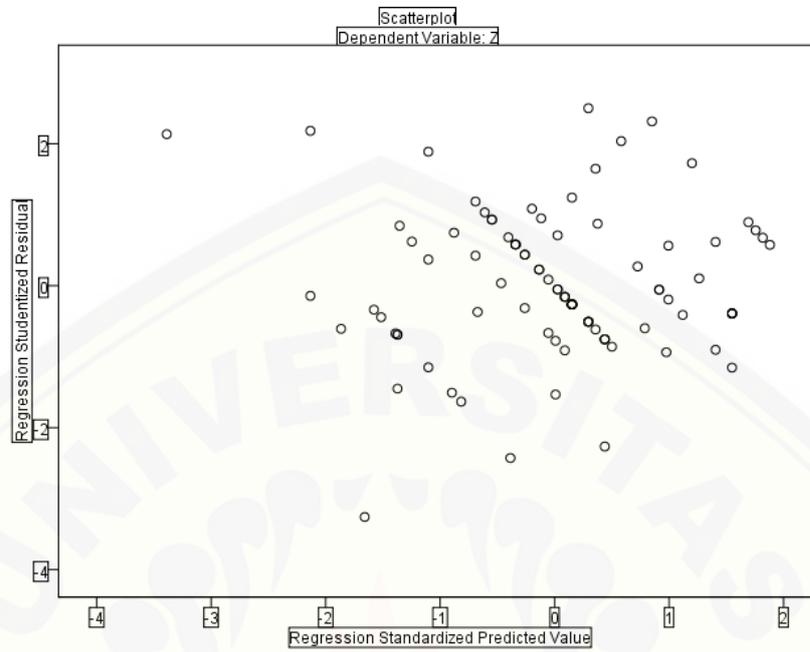
a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	,907	1,625		,558	,578		
X1	,314	,106	,289	2,954	,004	,396	2,525
X2	,202	,086	,280	2,359	,020	,267	3,739
Z	,299	,118	,309	2,537	,013	,255	3,921

a. Dependent Variable: Y

3. Uji Heteroskedastisitas



Lampiran 7 Uji Hipotesis

1. Uji t

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,479	1,435		,333	,740
	X1	,324	,087	,289	3,707	,000
	X2	,466	,058	,627	8,036	,000

a. Dependent Variable: Z

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,907	1,625		,558	,578
	X1	,314	,106	,289	2,954	,004
	X2	,202	,086	,280	2,359	,020
	Z	,299	,118	,309	2,537	,013

a. Dependent Variable: Y

Lampiran 8 Rtabel

N	The Level of Significance		N	The Level of Significance	
	5%	1%		5%	1%
3	0.997	0.999	38	0.320	0.413
4	0.950	0.990	39	0.316	0.408
5	0.878	0.959	40	0.312	0.403
6	0.811	0.917	41	0.308	0.398
7	0.754	0.874	42	0.304	0.393
8	0.707	0.834	43	0.301	0.389
9	0.666	0.798	44	0.297	0.384
10	0.632	0.765	45	0.294	0.380
11	0.602	0.735	46	0.291	0.376
12	0.576	0.708	47	0.288	0.372
13	0.553	0.684	48	0.284	0.368
14	0.532	0.661	49	0.281	0.364
15	0.514	0.641	50	0.279	0.361
16	0.497	0.623	55	0.266	0.345
17	0.482	0.606	60	0.254	0.330
18	0.468	0.590	65	0.244	0.317
19	0.456	0.575	70	0.235	0.306
20	0.444	0.561	75	0.227	0.296
21	0.433	0.549	80	0.220	0.286
22	0.432	0.537	85	0.213	0.278
23	0.413	0.526	90	0.207	0.267
24	0.404	0.515	95	0.202	0.263
25	0.396	0.505	100	0.195	0.256
26	0.388	0.496	125	0.176	0.230
27	0.381	0.487	150	0.159	0.210
28	0.374	0.478	175	0.148	0.194
29	0.367	0.470	200	0.138	0.181
30	0.361	0.463	300	0.113	0.148
31	0.355	0.456	400	0.098	0.128
32	0.349	0.449	500	0.088	0.115
33	0.344	0.442	600	0.080	0.105
34	0.339	0.436	700	0.074	0.097
35	0.334	0.430	800	0.070	0.091
36	0.329	0.424	900	0.065	0.086
37	0.325	0.418	1000	0.062	0.081

Lampiran 9 Ttabel

Pr Df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
81	0.67753	1.29209	1.66388	1.98969	2.37327	2.63790	3.19392
82	0.67749	1.29196	1.66365	1.98932	2.37269	2.63712	3.19262
83	0.67746	1.29183	1.66342	1.98896	2.37212	2.63637	3.19135
84	0.67742	1.29171	1.66320	1.98861	2.37156	2.63563	3.19011
85	0.67739	1.29159	1.66298	1.98827	2.37102	2.63491	3.18890
86	0.67735	1.29147	1.66277	1.98793	2.37049	2.63421	3.18772
87	0.67732	1.29136	1.66256	1.98761	2.36998	2.63353	3.18657
88	0.67729	1.29125	1.66235	1.98729	2.36947	2.63286	3.18544
89	0.67726	1.29114	1.66216	1.98698	2.36898	2.63220	3.18434
90	0.67723	1.29103	1.66196	1.98667	2.36850	2.63157	3.18327
91	0.67720	1.29092	1.66177	1.98638	2.36803	2.63094	3.18222
92	0.67717	1.29082	1.66159	1.98609	2.36757	2.63033	3.18119
93	0.67714	1.29072	1.66140	1.98580	2.36712	2.62973	3.18019
94	0.67711	1.29062	1.66123	1.98552	2.36667	2.62915	3.17921
95	0.67708	1.29053	1.66105	1.98525	2.36624	2.62858	3.17825
96	0.67705	1.29043	1.66088	1.98498	2.36582	2.62802	3.17731
97	0.67703	1.29034	1.66071	1.98472	2.36541	2.62747	3.17639
98	0.67700	1.29025	1.66055	1.98447	2.36500	2.62693	3.17549
99	0.67698	1.29016	1.66039	1.98422	2.36461	2.62641	3.17460
100	0.67695	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	0.67693	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	0.67690	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	0.67688	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	0.67686	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	0.67683	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	0.67681	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	0.67679	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	0.67677	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	0.67675	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	0.67673	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	0.67671	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	0.67669	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	0.67667	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	0.67665	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	0.67663	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	0.67661	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	0.67659	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	0.67657	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074