

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of competence on job satisfaction and work environment on employee performance through job satisfaction at PT. PLN Temanggung Rayon.

Population is the subject of research. The population in this study were all employees of field workers who worked at PT. The Temanggung Rayon National Electric Company was 55 people. The sampling technique in this study uses saturated samples or population research or census research that is research that takes all the research respondents as respondents, so the number of research samples as many as 55 field staff workers who work at PT. PLN Temanggung Rayon. Data analysis method uses multiple linear regression.

The results of processing can be concluded that the competence and work environment partially have a positive and significant effect on job satisfaction, competence, work environment and job satisfaction partially have a positive and significant effect on employee performance. The indirect effect of competence on performance through job satisfaction is lower than the direct influence of competence on performance, meaning job satisfaction is not able to mediate the influence of competence on performance. The indirect effect of the work environment on performance through job satisfaction is higher than the direct influence of the work environment on performance, meaning that job satisfaction is not able to mediate the influence of the work environment on performance.

Keywords: competence, work environment, job satisfaction, and employee performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada PT. PLN Rayon Temanggung.

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai petugas lapangan yang bekerja di PT. PLN Rayon Temanggung sebanyak 55 orang. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil semua responden penelitian sebagai responden, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 55 pegawai petugas lapangan yang bekerja di PT. PLN Rayon Temanggung. Metode analisis data menggunakan regresi linier berganda.

Hasil pengolahan dapat disimpulkan bahwa kompetensi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, Kompetensi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih rendah dibandingkan pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja lebih tinggi dibandingkan pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja artinya kepuasan kerja tidak mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja.

Kata Kunci : kompetensi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai

INTISARI

Penelitian ini membahas upaya peningkatan kinerja pegawai disuatu perusahaan melalui kompetensi dan lingkungan kerja yang dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang pekerja yang menggunakan bagian kepribadianya yang paling dalam, dan dapat mempengaruhi perilakunya ketika ia menghadapi pekerjaan yang akhirnya mempengaruhi kemampuan untuk meningkatkan prestasi kerjanya. Lingkungan Kerja yang baik juga dibutuhkan dalam suatu perusahaan. Pegawai yang peduli akan lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja pada dasarnya merupakan suatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan nilai yang berlaku pada dirinya. Untuk kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berdasarkan pada kajian teori yang mendalam dan kritis, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah “Apakah ada pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, serta kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai”. Sedangkan pertanyaan penelitian ini adalah (1) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja (2) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja (3) Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai (4) Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (5) Apakah ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil obyek PT.PLN Rayon Temanggung yang merupakan sebuah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang bergerak dalam bidang bisnis penyediaan listrik. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh atau penelitian populasi atau penelitian sensus yaitu penelitian yang mengambil semua responden penelitian sebagai responden, sehingga jumlah sampel penelitian sebanyak 55 pegawai petugas lapangan yang bekerja di PT.PLN Rayon Temanggung. Data kemudian di analisis menggunakan SPSS 16, hasil analisisnya menunjukkan bahwa meningkatnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi dan lingkungan kerja serta kepuasan kerja. Jika Kompetensi meningkat, maka kinerja pegawai akan meningkat, artinya peningkatan kinerja pegawai dibangun oleh indikator-indikator kompetensi diantara lain: keterampilan, kemampuan, pengalaman, sikap, hasil yang terselesaikan. Artinya bila kompetensi sudah terpenuhi bisa menumbuhkan kepuasan kerja bila sudah merasa puas akan pekerjaan maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Apabila Lingkungan kerja baik dan teratur sesuai dengan ketentuan yang berlaku maka dapat meningkatkan kinerja pegawai, lingkungan kerja dibangun oleh faktor-faktor yang mencakup: penerangan yang cukup, sirkulasi udara, temperatur udara, hubungan antar pegawai, hubungan pimpinan dengan pegawai, menempatkan pegawai pada posisi yang tepat. Artinya jika lingkungan kerja sudah terpenuhi semuanya dengan baik maka akan timbul kepuasan kerja yang dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena indikator kepuasan kerja yang perlu dioptimalkan antara lain: karyawan perlu peningkatan promosi jenjang karir di perusahaan.