

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN
KEPUASAN KERJA SDM
(STUDI KASUS PADA SDM PT. BPR JUWANA ARTHA SENTOSA PATI)**

**Skripsi
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S1**

Program Studi Manajemen



**Disusun Oleh :
Linggar Dani Uli Nuha
30401411303**

**UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG
FAKULTAS EKONOMI PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEMARANG
2021**

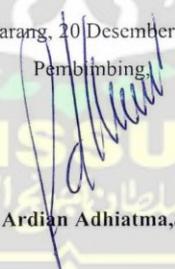
**Halaman Pengesahan
Usulan Penelitian untuk Skripsi**

**PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI BEBAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA**

Disusun Oleh :
Linggar Dani Uli Nuha
30401411303

Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya
dapat diajukan ke hadapan sidang panitia ujian usulan penelitian
Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi
Universitas Islam Sultan Agung Semarang

Semarang, 20 Desember 2021
Pembimbing


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE MM

HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI
PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI BEBAN KERJA,
LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA
(STUDI KASUS PADA SDM PT. BPR JUWANA ARTHA SENTOSA PATI)

Disusun Oleh :

Linggar Dani Uli Nuha

Nim : 30401411303

Telah dipaparkan di hadapan dewan penguji pada tanggal 20 Desember 2021

Susunan Dewan Penguji

Pembimbing


Dr. H. Ardian Adhiatma, SE, MM

Penguji I


Prof. Hendar, SE, M.Si

Penguji II


Dr. Lutfi Nurcholis, SE, MM

Skripsi Ini Telah Diterima Sebagai Salah Satu Pernyataan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi

Tanggal 20 Desember 2021


Dr. H. Ardian Adhitama, SE, MM

Ketua Program Studi Manajemen

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linggar Dani Uli Nuha

NIM : 30401411303

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada SDM PT.Juwana Artha Sentosa Pati)”** dan diajukan untuk diuji pada tanggal 20 Desember 2021 adalah hasil karya saya.

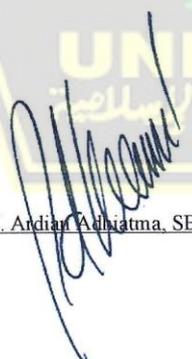
Saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau bagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara mengambil atau meniru kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah olah sebagai tulisan saya sendiri, dan atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan saya yang saya salin, tiru atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya.

Saya bersedia menarik skripsi yang saya ajukan, apabila terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain yang seolah olah tulisan saya sendiri. Saya juga bersedia bila gelar dan ijazah yang diberikan oleh universitas dibatalkan.

Semarang, 20 Desember 2021

Dosen Pembimbing,

Yang memberi pernyataan


Dr. H. Ardian Aelhiatma, SE, MM


Linggar Dani Uli Nuha



PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Linggar Dani Uli Nuha

Nim : 30401411303

Program Studi : Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Alamat Asal : Klipang permai Blok VII/B.1 RT.011/RW.016

No. Hp/Email : 081225137721/ linggardaniulinuha@gmail.com

Dengan ini menyatakan karya ilmiah berupa skripsi dengan judul :
“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA (Studi Kasus pada SDM PT. BPR Juwana Artha Sentosa Pati)”. Dan menyetujui menjadi hak milik Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan hak bebas royalti non-eksklusif untuk disimpan, dialih mediakan, dikelola dalam pangkalan data, dipublikasikan di internet dan media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai hak cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti pelanggaran hak cipta atau plagiatisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 Desember 2021

Yang membuat pernyataan,

Linggar Dani Uli Nuha

30401411303

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT berkat Rahmat, Hidayah, dan Karunia-Nya kepada kita semua sehingga saya dapat menyelesaikan proposal skripsi dengan judul **“PENINGKATAN KINERJA SDM MELALUI LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA SDM”**. Laporan skripsi ini disusun sebagai salah satu syarat untuk mengerjakan skripsi pada program strata-1 di Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Sultan Agung Semarang.

Penulis menyadari dalam penyusunan proposal skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dari berbagai pihak. Karena itu pada kesempatan ini saya ingin mengucapkan terimakasih kepada :

1. Dr. H. Ardian Adhiatma,SE. M.M, selaku dosen pembimbing yang telah memberikan pengarahan dan bimbingan dalam menyelesaikan proposal ini.
2. Olivia Fachrunnisa,SE,M.Si,Ph.D. , selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang sekaligus dosen wali yang telah memberi semangat dan motivasi untuk menyelesaikan proposal ini.
3. Dr. H. Ardian Adhiatma,SE. M.M , selaku Ketua Jurusan Manajmen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
4. Teruntuk istri saya yang tanpa henti dalam memberi semangat, motivasi, inspirasi serta do'a yang tak pernah putus untuk bisa menyelesaikan skripsi saya ini
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan ilmu, dukungan dan motivasi untuk penulis.

6. Seluruh staf pengelola Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang yang telah memberikan pelayanan yang baik.
7. Orang tua, saudara dan teman-teman serta sahabat saya. Doa, bimbingan, dorongan dan kasih sayang yang selalu tercurahkan selama ini.
8. Semua pihak yang tidak dapat peneliti sebutkan satu persatu, yang telah membantu menyelesaikan proposal.

Diharapkan semoga penulisan ini dapat bermanfaat bagi siapa saja yang ingin menambah pengetahuan tentang penelitian kinerja sumber daya manusia.

Semarang, 20 Desember 2021

Linggar Dani Uli Nuha



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
Halaman Pengesahan.....	
	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	4
1.3. Tujuan Penelitian.....	4
1.4. Manfaat Penelitian.....	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	6
2.1. Landasan Teori.....	6
2.1.1. Kinerja SDM.....	6
2.1.2. Kepuasan Kerja.....	8
2.1.3. Lingkungan Kerja.....	12
2.2. Variabel-variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis.....	16
2.2.1. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja SDM.....	16
2.2.2. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja SDM.....	16
2.2.3. Hubungan antara kepuasan kerja SDM terhadap kinerja SDM.....	17
2.3. Model Empirik.....	18
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	19

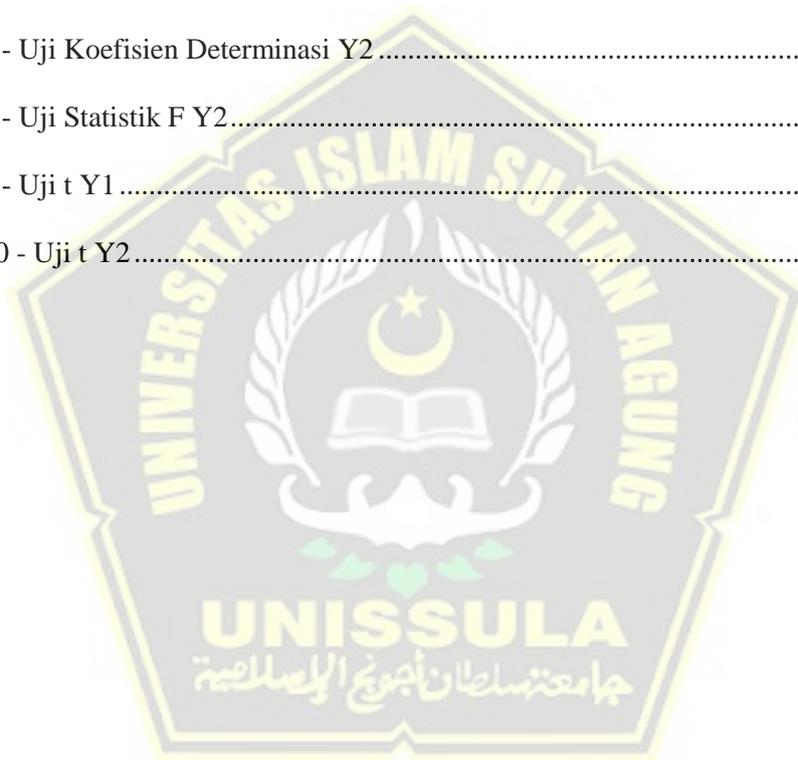
3.1. Jenis Penelitian.....	19
3.2. Populasi dan Sampel.....	19
3.2.1. Populasi.....	19
3.2.2. Sampel.....	19
3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data.....	20
3.3.1. Sumber.....	20
3.3.2. Metode Pengumpulan Data.....	21
3.4. Variabel dan Indikator.....	22
3.4.1. Variabel.....	22
3.4.2. Variabel Dependen.....	22
3.4.3. Variabel Independen.....	22
3.4.4. Indikator.....	22
3.5. Teknik Analisis.....	24
3.5.1. Uji Kualitas Data.....	24
3.5.2. Uji Asumsi Klasik.....	25
3.5.3. Path Analysis.....	27
3.5.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian.....	28
3.5.5. Uji Hipotesis.....	29
3.5.6. Pengujian Hipotesis.....	29
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Deskripsi Sampel.....	33
4.2 Analisis Data.....	33
4.2.2. Uji Asumsi Klasik.....	35
4.2.3. Uji Kelayakan Model (<i>Goodnes of fit</i>) Y1.....	40
4.2.4. Uji Kelayakan Model (<i>Goodnes of fit</i>) Y2.....	42

4.2.5 Uji <i>Path</i>	44
4.2.6 Uji Hipotesis.....	46
BAB V PENUTUP.....	51
5.1 Simpulan.....	51
5.2 Keterbatasan Penelitian.....	52
5.3 Saran.....	52
DAFTAR PUSTAKA.....	54



DAFTAR TABEL

Tabel 1 - Analisis Statistik Deskriptif.....	34
Tabel 2 - Uji Normalitas	37
Tabel 3 - Uji Multikolinearitas.....	38
Tabel 4 - Uji Heteroskedastisitas	39
Tabel 5 - Uji Koefisien Determinasi (R) Y1.....	40
Tabel 6 - Uji Statistik F model Y1	41
Tabel 7 - Uji Koefisien Determinasi Y2.....	42
Tabel 8 - Uji Statistik F Y2.....	43
Tabel 9 - Uji t Y1	44
Tabel 10 - Uji t Y2.....	45



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 - Kerangka pikir	18
Gambar 2 - Analisis jalur.....	28

4



BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Dunia saat ini berada pada jaman globalisasi. Era globalisasi itu sendiri memiliki peran yang cukup besar dalam dunia usaha. Era globalisasi berdampak besar pada peningkatan persaingan secara global. Dalam suatu usaha bisnis perusahaan dituntut untuk mendapatkan tempat yang penting didalam pangsa pasar, maka dari itu sebuah perusahaan harus kuat dan siap dalam menghadapi persaingan-persaingan yang semakin ketat dengan perusahaan lain yang tedapat di dunia. Dengan meningkatnya intensitas dan jumlah pesaing, hal tersebut juga menuntut perusahaan agar selalu memperhatikan keinginan dan mengamati kebutuhan konsumen dan bisa memuaskan serta memenuhi apa yang konsumen harapkan dengan cara yang lebih baik dari yang telah dilakukan oleh pesaing.

Rendahnya kualitas SDM menjadikan penghambat dalam menjalankan visi dan misi organisasi. Usaha-usaha untuk meningkatkan kinerja para SDM merupakan tantangan yang harus menjadi perhatian yang sangat penuh dari seorang pimpinan, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan dan berjalanya suatu organisasi bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Pendapat Helfert (2011:260) bahwa kinerja adalah keseluruhan hasil kerja seorang SDM serta proses manajemen atau suatu organisasi yang dimana hasil kerja tersebut bisa dibuktikan secara konkrit serta dapat diukur. Seorang SDM harus mempunyai kinerja yang baik supaya nantinya dapat bertanggung

jawab dalam menyelesaikan tugasnya. Selain tanggung jawab, perlunya etika, norma juga moral yang sesuai dengan hukum yang ditetapkan harus ada pada diri SDM tersebut. Semakin tinggi pemahaman tentang kualitas SDM maka diharapkan kinerja semakin baik. Dengan Kinerja maka hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang SDM dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2009).

Dalam upaya mengoptimalkan kinerja SDM dalam organisasi, maka kepuasan kerja memiliki dampak yang baik antara semua pihak dan pemahaman sama terhadap tujuan bersama. Kepuasan kerja dapat sebagai ukuran SDM apakah merasa pekerjaan yang dikerjakan menyenangkan atau tidak menyenangkan (Bangun, 2012:327). Sedangkan Siagian (2013:295) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan cara seseorang memandang pekerjaannya tersebut positif atau negatif. Kepuasan kerja diperlukan untuk meningkatkan semangat dan kinerja SDM dalam melaksanakan tugasnya sehari-hari. Kegagalan dalam suatu organisasi perusahaan banyak disebabkan oleh kurangnya melihat kepuasan kerja SDM yang terjalin oleh para pelaku di perusahaan yang terkait.

Lingkungan kerja di perusahaan juga ikut andil pengaruh dalam kinerja SDM dalam menyelesaikan tugasnya. Sedarmayanti (2011:2) menyatakan bahwa lingkungan kerja yaitu keseluruhan elemen yang ada pada lingkup kerjanya dimana seseorang berkerja sehari-hari dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi atau keadaan lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memenuhi standar kebutuhan yang layak turut serta memberi kontribusi terhadap rasa kenyamanan SDM dalam melaksanakan setiap tugasnya. Sunyoto (2012:43) mengemukakan

lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja itu sendiri bahkan terbagi menjadi 2 yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang tidak dapat terpisahkan untuk mendapatkan kinerja SDM yang baik (Sedarmayanti, 2009:21)

PT. BPR Juwana Artha Sentosa merupakan perusahaan pelayanan dibidang perbankan di Indonesia yang menyediakan jasa simpan pinjam uang untuk kebutuhan masyarakat menengah kebawah serta turut menunjang kemajuan pembangunan tingkat lokal sehingga memungkinkan menjadi kokohnya eksistensi fungsi ekonomi dan pemberi solusi untuk persoalan masyarakat.

Dalam penelitian yang dilakukan di PT. BPR Juwana Artha Sentosa dengan menginterview beberapa SDM disana sebagai objek penelitian. Terdapat berbagai permasalahan yang hingga saat ini masih kurang penanganan dan sudah terjadi secara berlarut-larut. Menurut pernyataan beberapa SDM masalah tersebut sering terjadi apabila keterbukaan atau komunikasi antar karyawan selama berada dilingkungan kerjanya juga dirasa kurang. Hal tersebut tentu terlihat dari cara mereka berkoordinasi satu sama lain yang masih terbilang sering terjadi miss akibat kurang konsentrasi dalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja disana menjadi kurang kondusif. Jika keadaan seperti ini terjadi secara berlarut-larut dan di biarkan maka mengakibatkan tidak tersalurnya pelayanan yang baik dan memuaskan dari SDM kepada konsumen di lapangan. Bagaimana pun juga keberhasilan dari suatu organisasi terlihat dari hasil kerja seorang karyawannya. Jika dihubungkan dengan kepuasan kerja, karyawan juga tidak akan merasakan

kepuasan selama berada di tempat kerja. Karena kenyamanan dan ketentraman karyawan merupakan tujuan dari organisasi maka dari itu perusahaan berusaha sebisa mungkin untuk dapat memberikan yang terbaik bagi karyawan agar mereka juga dapat bekerja dan memberikan yang terbaik bagi organisasi.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah tersebut lalu peneliti menarik untuk melakukan suatu penelitian dengan judul : “ **peningkatan Kinerja SDM Melalui Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja.**”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh lingkungan terhadap kepuasan kerja SDM?
2. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM?
3. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja SDM terhadap kinerja SDM?

1.3. Tujuan Penelitian

Pembahasan masalah yang akan dikaji oleh penulis tidak lepas dari tujuan yang ingin dicapai. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja SDM PT BPR Juwana Artha Sentosa.
2. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja SDM PT BPR Juwana Artha Sentosa.
3. Untuk menganalisis dan mendeskripsikan pengaruh kepuasan kerja SDM terhadap kinerja SDM PT BPR Juwana Artha Sentosa.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Bagi instansi terkait, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadikan bahan pertimbangan dalam memperbaiki atau meningkatkan kinerja SDM.
2. Bagi ilmu pengetahuan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan yang lebih luas untuk meningkatkan kinerja di dalam suatu organisasi, dengan melalui pemimpin yang baik dan bertanggung jawab, serta dapat menciptakan komunikasi yang efektif dalam organisasi.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja SDM

Berdirinya sebuah organisasi perusahaan pastinya memiliki maksud dan tujuan tertentu yang ingin dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi terpengaruh oleh perilaku organisasi. Contoh salah satu kegiatan yang paling universal di lakukan dalam organisasi adalah kinerja SDM, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi tersebut. Menurut Notoatmodjo (2009:124) kinerja adalah kegiatan apa yang dapat dikerjakan oleh seseorang berhubungan dengan tugas dan fungsinya. Moehariono (2010:11) juga berpendapat dalam bukunya bahwa kinerja ialah sebuah pencapaian kerja yang dilakukan individu maupun kelompok organisasi baik itu secara kualitatif maupun kuantitatif, semua sesuai berdasarkan kewenangan, tugas dan tanggung jawabnya dikerjakan sejalan dengan hukum, moral serta etika agar mencapai tujuan perusahaan. Definisi kinerja tersebut kemudian diperkuat dengan pernyataan dari Rivai (2005) bahwa kinerja merupakan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan ssesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja juga merupakan suatu jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan dari perusahaan.

Kinerja yang ada di dalam organisasi perusahaan harus didasari dengan adanya suatu aturan yang terkait, alat ukur (tools), skala dan pelaku yang melaksanakannya (actors) serta sekelompok orang dan adanya tujuan pada organisasi. Adanya aturan yang berlaku di dalam perusahaan mempunyai tujuan positif baik untuk SDM, manajer, dan juga untuk organisasi tersebut. Di dalam pengukuran terdapat hubungan antara kinerja kerja perorangan (individual performance) dengan kinerja kerja lembaga keseluruhan (institutional performance).

Anwar Prabu Mangkunegara (2009:75) memberikan pendapat bahwa beberapa indikator dari kinerja SDM yaitu :

1) Kualitas

Kualitas kerja yang dimiliki dapat diukur dari seberapa baik seorang SDM dalam mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan dengan baik.

2) Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama kekuatan seorang SDM mampu bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja seorang SDM dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap SDM itu masing-masing.

3) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan Tugas adalah seberapa baik SDM mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan yang terlalu fatal.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban SDM untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan Choirina (2014:11) menambahkan pendapat bahwa ada beberapa indikator dari kinerja SDM yaitu kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

2.1.2. Kepuasan Kerja

Dalam kehidupan manusia tidak lepas dari yang namanya rasa puas dan bangga atas apa yang telah dia kerjakan atau capai. Kepuasan itu menjadi sangat penting dalam kehidupan manusia karena itu kepuasan bisa disebut dengan hak dasar bagi manusia. Melalui kepuasan manusia dapat suntikkan semangat dengan begitu tugas yang dikerjakan hasilnya akan optimal, rasa puas terhadap pekerjaannya memberikan dampak positif terhadap kinerja seseorang.

Menurut Handoko (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja yaitu sebagai keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para SDM melihat pekerjaan mereka. Kepuasan kerja memperlihatkan sikap SDM terhadap pekerjaannya. Keadaan tersebut dapat terlihat dari sikap positif SDM terhadap pekerjaan dan segala hal yang dihadapi di dalam organisasi. Kepuasan kerja merupakan tingkat kepuasan dari para SDM yang bekerja di suatu organisasi dalam menyelesaikan semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dari setiap SDM (I Juniantara, 2015). Dari pemaparan tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang ketika bekerja atau perasaan senang seseorang yang timbul dari bagaimana cara mereka memandang pekerjaannya.

Menurut Church 1995, Locke 1976 dan Luthan, 2005 mengemukakan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja :

1) Pekerjaan

Pekerjaan yang menjadikan kepuasan kerja bagi sumber daya manusia yaitu pekerjaan yang menarik dan menantang, pekerjaan yang tidak membosankan, dan pekerjaan yang dapat memberikan status.

2) Rekan kerja

Pada dasarnya, rekan kerja akan menjadi pengaruh pada kepuasan kerja. Rekan kerja yang mempunyai sikap ramah akan menjadikan kepuasan tersendiri bagi sumber daya manusia.

3) Promosi

Kesempatan sumber daya manusia untuk dipromosikan ternyata memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Dimana ketika sumber daya manusia mengetahui jika seorang individu mampu bekerja dengan baik maka individu akan dipromosikan ke jabatan yang lebih tinggi dari jabatannya. Maka individu akan merasa senang dan secara tidak langsung akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

4) Kondisi kerja

Ketika kondisi kerja bagus yaitu dengan dilihat pada kondisi lingkungan kerja yang baik dan juga fasilitas yang baik. Maka sumber daya manusia akan lebih bersemangat dalam mengerjakan pekerjaan mereka dan sebaliknya.

5) Gaji

Gaji merupakan suatu bentuk pembayaran periodik dari pihak organisasi pada sumber daya manusia yang bekerja dalam organisasi tersebut.

6) Atasan

Teori Kepuasan Kerja.

Teori- teori dalam kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Teori Ketidaksesuaian

Teori ini menyatakan bahwa jarak antara kondisi yang diinginkan dengan kondisi kenyataan, jika ada jarak yang jauh antara keinginan dan kekurangan yang akan dipenuhi dengan kenyataan maka orang akan merasa tidak puas. Namun ketika kondisi yang diharapkan dan kekurangan yang akan dipenuhi ternyata sesuai dengan kenyataan yang diperoleh maka ia merasa puas.

2) Teori Keadilan

Teori keadilan memandang kepuasan adalah seseorang terhadap keadilan atas imbalan yang diterima.

3) Teori dua faktor

Teori dua faktor ini terdapat faktor yang terkait dengan perasaan positif terhadap pekerjaan, sehingga menjadikan kepuasan kerja. Dan yang kedua faktor yang dapat mengakibatkan ketidak puas kerja, faktor ketidak puas biasanya muncul ketika sumber daya manusia tidak merasa nyaman dalam organisasi tersebut.

4) Teori keseimbangan

Teori yang memaparkan beberapa komponen yang meliputi, input yang merupakan semua nilai yang di dapatkan oleh sumber daya manusia yang dapat mendukung pelaksanaan kerja. Outcome yaitu semua nilai yang akan di dapatkan dan dirasakan oleh sumber daya manusia.

5) Teori pemenuhan kebutuhan

Menurut Mangkunegara (2009) memaparkan bahwa teori kepuasan kerja sumber daya manusia tergantung pada terpenuhi atau tidaknya kebutuhan sumber daya manusia.

6) Teori pandangan kelompok sosial

Teori ini memaparkan bahwa, kepuasan sumber daya manusia tidak hanya tergantung pada terpenuhinya kebutuhan. Namun juga sangat tergantung pada pandangan pendapat oleh sumber daya manusia, untuk dijadikan tolak ukur untuk penilaian individu ataupun lingkungan kerjanya. Sehingga dengan demikian sumber daya manusia akan merasa puas ketika hasil pekerjaannya sesuai dengan target yang diinginkan oleh organisasinya.

Hasil penelitian terdahulu Onyenbu dan Omotayo (2017) memaparkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja SDM secara menyeluruh (segi kepuasan terdiri dari kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri, supervisi, hubungan dalam kerja, pembayaran, lingkungan kerja yang subur, kesempatan untuk mendapatkan promosi dan kondisi kerja) semua faktor tersebut memeberikan dampak positif yang menimbulkan peningkatan kinerja SDM hotel

Lagos di Nigeria. Penelitian tersebut di bantah oleh Sawitri et, al. (2016) dalam penelitian Mereka menyatakan kepuasan kerja SDM pada perusahaan PLN unit distribusi Jawa Timur, Mojokerto tidak menandakan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM disana.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkup kerja seseorang yang berdampak pada SDM dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya tidak terkecuali hubungan dengan teman atau patner kerjanya bentuk kerja untuk mencapai sebuah misi yang telah disepakati sebelumnya agar tercapainya sebuah tujuan bersama.

Menurut Isyandi (2004:134) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Hal ini diperkuat dengan definisi yang dikatakan oleh pendapat dari Simanjuntak (2003:39) bahwa dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Pendapat dari Bambang (1991:122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang SDM. Seorang SDM yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang SDM bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara

optimal akan membuat SDM yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja SDM tersebut akan rendah. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana SDM melakukan pekerjaannya sehari-hari (Mardiana, 2005:78).

Suwatno dan Prinsa (2011:163) berpendapat adanya faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

1. Faktor Lingkungan Fisik

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

a. Rencana Ruang Kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja SDM.

b. Rancangan Pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi Lingkungan Kerja

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

d. Tingkat Visual Pripacy dan Acoustical Privacy

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

2. Faktor Lingkungan Psikis

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

a. Pekerjaan yang Berlebihan

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

b. Sistem Pengawasan yang Buruk

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

c. Frustrasi

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

d. Perubahan-Perubahan Dalam Segala Bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan Antara Pribadi dan Kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Melihat penelitian terdahulu menurut Dhermawan et, al. (2012) Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja SDM. Meskipun lingkungan kerja disana mengalami perbaikan sarana prasarana, hal tersebut sama sekali tidak berpengaruh terhadap rasa kepuasan SDMnya. Sedangkan Munparidi (2012) Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja yang secara bersamaan dengan dengan kepemimpinan, motivasi, dan pelatihan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM perusahaan daerah air minum tirta musi kota Palembang.

2.2. Variabel-variabel Penelitian dan Pengembangan Hipotesis

2.2.1. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja SDM

Sebuah organisasi ataupun di dalam kehidupan pastinya memerlukan peran orang lain serta sarana prasarana yang menunjang untuk membantu seorang individu menuju tujuan hidupnya atau visi misi dalam organisasi. Untuk itu di dalam suatu organisasi sangat perlu dalam memperhatikan aspek lingkungan kerja SDMnya untuk mewujudkan tujuan organisasinya. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada pada lingkup kerja seseorang yang berdampak pada SDM dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya tidak terkecuali hubungan teman kerja atau partner kerja maupun keadaan atau kondisi tempat kerja dimana mereka mengerjakan tugasnya sehari-hari. Sehingga perlu menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dengan maksud agar mereka bekerja secara optimal yang akan menghasilkan kinerja yang baik.

Dari pernyataan tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis kedua sbagai berikut :

H1 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

2.2.2. Hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja SDM

Bambang (1991:122) lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang SDM. Seorang SDM yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang SDM bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat SDM yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja

SDM tersebut akan rendah. Dengan peristiwa tersebut suatu organisasi memerlukan pantauan secara berkala terhadap lingkungan kerja terutama tempat SDM bekerja seperti sarana dan prasarana teteap terpelihara dengan baik sehingga menimbulkan kinerja SDM yang akan meningkat dalam bekerja.

Dari pernyataan tersebut, maka penulis mengajukan hipotesis keempat sebagai berikut :

H2 : lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.

2.2.3. Hubungan antara kepuasan kerja SDM terhadap kinerja SDM

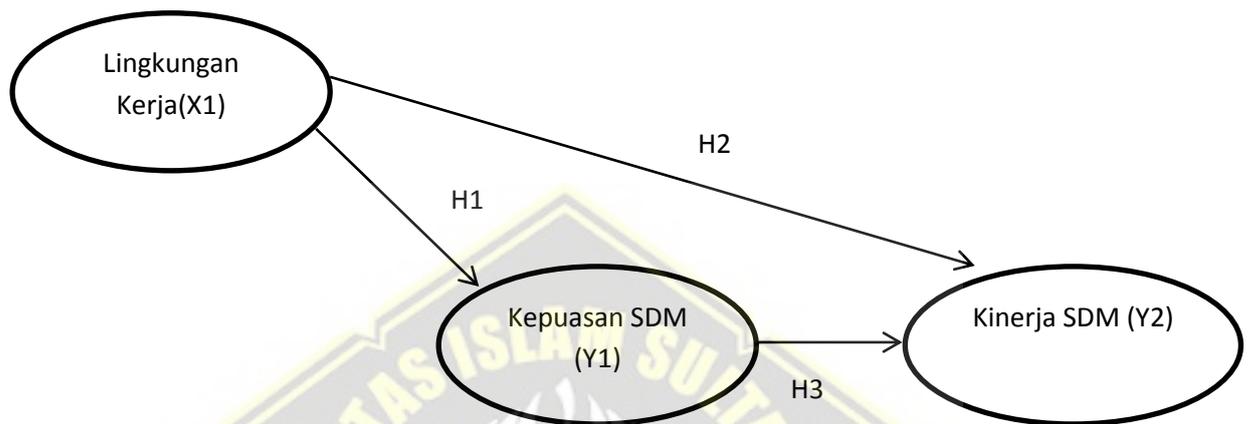
Kinerja SDM merupakan hasil kualitas dan kuantitas seseorang dari hasil pekerjaan yang sudah ditekuninya untuk mewujudkan tujuan organisasi yang ditempatinya untuk bekerja. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja SDM karena SDM yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dewasa dalam mengatasi permasalahan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dan dengan demikian akan meningkatkan kinerja SDM.

Dari pernyataan yang telah dipaparkan, maka peneliti mengajukan hipotesis kelima sebagai berikut :

H3 : kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.

2.3. Model Empirik

Berikut ini dapat digambarkan kerangka pemikiran yang akan dijadikan dasar pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka tersebut merupakan dasar pemikiran dalam melakukan analisis penelitian ini.



Gambar 1 - Kerangka pikir

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini untuk menguji hipotesis dengan tujuan membenarkan atau memperkuat hipotesis, dengan harapan dapat memperkuat teori yang dijadikan sebagai pijakan. Sehingga dalam penelitian ini jenis penelitian yang dipergunakan adalah “*explanatory research*” atau penelitian yang bersifat menjelaskan yang artinya dalam penelitian ini menekankan pada hubungan antar variabel penelitian dengan menguji hipotesis.

3.2. Populasi dan Sampel

3.2.1. Populasi

Sugiyono (2013), populasi yaitu sebagai suatu wilayah yang terdiri atas objek / subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari, serta akan ditarik kesimpulannya. Maka populasi dari penelitian ini adalah karyawan tetap bagian pelayanan teknik bekerja di PT. BPR Juwana Artha Sentosa yang berjumlah 80 orang .

3.2.2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakter yang ada di populasi tersebut (Sugiyono, 2013). Pemilihan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode purposive sampling yang artinya teknik pengumpulan sampel dilakukan dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2013). Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebesar 80 responden. Dengan jumlah populasi 80 orang, maka

dalam penelitian ini semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian atau sampel total.

$$\text{Perhitungan sampel menurut slovin} = \frac{N}{1 + N(\alpha)^2}$$

Dimana, N : Jumlah Populasi

α : Tingkat Signifikan (10 %)

Maka hasil yang didapatkan adalah = 80

Jadi sampel yang digunakan sebanyak 80 responden

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Purposive Sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana sumber yang dipilih sebagai anggota sampel berdasarkan pertimbangan tertentu. Sampel dalam penelitian ini adalah SDM pelayanan dan telah memenuhi kriteria yang telah ditentukan dalam teknik sampling. Kriteria yang ditentukan untuk pemilihan sampel adalah :

1. BPR Juwana Artha Sentosa
2. SDM Pelayanan
3. Masa kerja 5 tahun

3.3. Sumber dan Metode Pengumpulan Data

3.3.1. Sumber

- 1) Data primer

Data primer merupakan data asli yang dikumpulkan dan dihasilkan sendiri oleh peneliti, melalui jawaban pertanyaan masalah riset secara khusus. Data primer tersebut berupa hasil pengisian kuesioner dari SDM yang bekerja di

PT. BPR Juwan Artha Sentosa Pati, tentang lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja SDM.

2) Data Sekunder

Data sekunder yaitu sumber data yang diambil secara tidak langsung. Data tersebut didapatkan dari dokumentasi data suatu instansi yang akan dijadikan tempat untuk penelitian.

3.3.2. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data menggunakan metode survey dengan melakukan pembagian kuesioner kepada responden. Proses penyebaran dan pengumpulan kuesioner dilakukan secara langsung kepada responden. Penggunaan metode kuesioner tersebut diharapkan mampu mengetahui prestasi dan kinerja responden secara jelas.

Nilai dari jawaban yang diberikan oleh responden dari masing-masing pertanyaan akan dihitung dengan menggunakan score. Skala yang dipergunakan dalam pengukuran jawaban responden untuk penelitian ini berupa skala likert. Skala likert yaitu subjek penelitian yang terdiri dari pernyataan atau pertanyaan dan para responden diminta untuk menjawab setiap pertanyaan yang terdapat dalam kuesioner (Umar dalam Erza, 2012). Alternative yang dipergunakan ketika memberi jawaban dari kuesioner yaitu dengan menggunakan skala 1 sampai 5. Skala pengumpulan data dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

STS = Sangat Tidak Setuju (score=1)

TS= Tidak Setuju (score=2)

N = Netral (score=3)

S = Setuju (score=4)

SS = Sangat Setuju (score=5)

3.4. Variabel dan Indikator

3.4.1. Variabel

Variabel merupakan suatu perlengkapan, sifat atau nilai dari orang, objek, atau kegiatan yang memiliki berbagai macam tujuan yang telah ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2008). Dalam penelitian ini variabel-variabel yang digunakan ada tiga yaitu lingkungan kerja (X1) sebagai variabel independen, kepuasan kerja (Y1) sebagai variabel intervening, dan kinerja SDM (Y2) sebagai variabel dependen.

3.4.2. Variabel Dependen

Menurut Sugiyono (2013:64) menjelaskan bahwa variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas, atau menjadi akibat dari adanya variabel bebas.

3.4.3. Variabel Independen

Menurut Sugiyono (2013:64) menjelaskan bahwa variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi dan menjadi sebab berubahnya atau munculnya variabel dependen terikat.

3.4.4. Indikator

Tabel 3.1
Deviniisi Oprasional dan Pengukuran Variabel

Variabel	Deviniisi Oprasional	Indikator	Pengukuran
Lingkungan Kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan kerja yang memfokuskan pada hubungan kerja karyawan baik antar sesama kerja atau rekan kerja maupun atasan dan bawahan, terdapat fasilitas kerja yang mendukung SDM dalam penyelesaian tugas yang dibebankan guna meningkatkan kerja SDM dalam suatu perusahaan serta memberikan dorongan (motivasi) kepada setiap SDM untuk dapat bekerja dengan nyaman (Nuraini, 2013:97)	1.kondisi ruang kerja yang baik 2.tingkat perhatian yang diberikan pemimpin 3.kelancaran komunikasi yang baik dengan rekan kerja dan atasan 4.tingkat kerjasama antar rekan kerja 5.tingkat dukungan yang diberikan pemimpin 6.keterbukaan dengan rekan kerja 7.keakraban dengan rekan kerja	Likert/ Ordinal STS=1 TS=2 N=3 S=4 SS=5
Kepuasan kerja (Y1)	kepuasan kerja adalah perasaan perasaan yang mendukung dalam diri pegawai dalam bekerja (Davis, 2017)	1. Puas atas Pekerjaan yang dimiliki 2. Puas atas hubungan dengan rekan kerja 3. Puas atas hubungan dengan atasan 4. Puas atas Kondisi kerja lingkungan kerja	Likert/ Ordinal STS=1 TS=2 N=3 S=4 SS=5
Kinerja SDM (Y2)	merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi yang bersifat profit (profit oriented), maupun yang	1. Kualitas pekerjaan 2. Keinginan untuk sukses 3. Kertebukaan	Likert/ Ordinal STS=1 TS=2 N=3

	bersifat non profit oriented yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.(Fahmi,2013:127)	4. Keterampilan dalam berkomunikasi 5. Ketepatan waktu penyelesaian tugas 6. Kehadiran 7. Kemampuan kerjasama	S=4 SS=5
--	---------------------------------------------------------------------------------------------	------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	-------------

Sumber : Analisa (2011), Edy & khoiril anam (2017), Torang (2013).

3.5. Teknik Analisis

3.5.1. Uji Kualitas Data

Uji kualitas data dipergunakan sebagai pengujian kelayakan data yang akan dipergunakan dalam penelitian. Uji kualitas data akan dilakukan menggunakan beberapa pengujian yaitu meliputi uji validitas dengan korelasi Pearson dan uji realibilitas dengan Cronbach Alpha.

3.5.1.1. Uji Validitas

Uji validitas dipergunakan untuk pengukuran kevalidan suatu kuesioner yang sudah dibuat. Validitas akan memperlihatkan sejauh mana ketetapan suatu alat ukur ketika dijalankannya fungsi ukurnya (Solimun, 2003). Dalam pengukuran validitas yang akan dipergunakan yaitu uji signifikasi koefisien korelasi dengan taraf signifikasi 0.05. Dan ketika koefisien korelasi masing-masing pertanyaan dengan skor total akan mendapatka hasil nilai yang positif atau signifikan berada dibawah 0.05 maka pertanyaan tersebut dapat dikatakan *valid*. Alat yang dipergunakan untuk mengukur tingkat validitas data yaitu dengan koefisien korelasi dengan bantuan media software SPSS 16.0.

3.5.1.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan maksud untuk memperlihatkan konsistensi dan stabilitas dari suatu skor atau skala pengukuran (Kuncoro, 2009). Suatu alat ukur dapat disebut reliabilitas ketika hasil pengukurannya relative konsisten saat alat ukur tersebut dipergunakan berulang kali oleh para peneliti. Uji reliabilitas dilakukan untuk meyakinkan bahwa kuesioner sebagai instrumen peneliti mempunyai konsistensi dalam pengukuran. Cara mengukur reliabilitas dapat dilakukan dengan nilai *Cronbach's Alpha*. Ketika koefisien *Cronbach's Alpha* (α) lebih besar dari 0.6, maka instrument dapat dikatakan reliable.

3.5.2. Uji Asumsi Klasik

Hasil dari pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan atau masalah dari data yang diperoleh. Jika memenuhi asumsi klasik kriteria BLUE (*Best Linier Unbiased Estimator*) maka analisis regresi linier bisa dilakukan. Uji asumsi klasik dilakukan karena menjadi syarat regresi agar model linier layak dilakukan (Imam Ghozali, 2018). Uji asumsi klasik terdiri dari 4 langkah pengujian (Ghozali, 2018) yang terdiri atas :

3.5.2.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Model regresi linier yang layak diteliti tidak boleh terjadi korelasi diantara variabel-variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol. Terjadinya atau tidaknya masalah

multikolinearitas didalam model regresi dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

Kedua ukuran ini artinya setiap variabel independen manakah yang dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Nilai *cut off* yang biasadipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *tolerance* $> 0,1$ dan nilai $VIF < 10$ (Ghozali, 2018).

3.5.2.1. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018:137) tujuan dari uji ini adalah menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Tidak terjadi heteroskedastisitas jika $\alpha > 0,05$. Apabila varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan apabila berbeda disebut heteroskedastisitas. Uji glejser digunakan untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Caranya uji glejser adalah dengan meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Tidak terjadi masalah heteroskedastisitas jika nilai signifikan antara variabel independen dengan absolut residual sebesar $> 0,05$.

3.5.2.2. Uji Normalitas

Uji statistik yang dapat digunakan untuk menguji normalitas residual adalah uji statistik *non-parametrik Kolmogorov-Smirnov* (K-S). Menurut Ghozali (2018:161) uji normalitas digunakan untuk pengujian apakah model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. H_0 ditolak atau data tidak berdistribusi normal jika nilai *asymptotic significant* lebih kecil dari

nilai signifikan yang ditentukan ($\alpha = 0,05$), sedangkan H_0 diterima atau data berdistribusi normal jika nilai *asymptotic significant value* lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$)

3.5.2.3. Uji Kelayakan Model

Uji ini dilakukan untuk melihat apakah model yang di analisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi yakni variabel-variabel yang digunakan model mampu untuk menjelaskan fenomena yang di analisis. Uji yang digunakan dalam studi ini menggunakan *Goodness of fit*, yakni dengan melihat *Adjusted R Square*. Jika *Adjusted R²* yang diperoleh dari hasil perhitungan semakin besar (mendekati satu), maka dapat dikatakan bahwa sumbangan dari variabel bebas terhadap terikat semakin besar (Agusty.F, 2006).

3.5.3. Path Analysis

Koyan (2012) memaparkan bahwa analisis jalur, berdasarkan terhadap dasar bukan untuk mengetahui penyebab-penyebab, tetapi merupakan suatu metode yang dipergunakan pada model kasual yang sudah dirumuskan peneliti atas pertimbangan teoritis dan pengetahuan. Analisis jalur adalah suatu teknik analisis statistic yang diperkembangkan oleh analisis regresi berganda. Tujuan analisis jalur yaitu untuk menunjukkan korelasi atau hubungan yang menggambarkan pengaruh variabel tertentu baik pengaruh langsung ataupun tidak langsung terhadap variabel yang lain. Pada dasarnya koefisien jalur adalah koefisien regresi yang distandarkan (*Standardized Coefficient Regresi*). Adapun persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut:

Model analisis yang dipergunakan untuk melihat dan mengetahui langsung pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

Persamaan Regresi:

$$Y_1 = b_1 X_1 + e_1 \quad \text{pers....(1)}$$

$$Y_2 = b_1 X_1 + b_2 Y_1 + e_2 \quad \text{pers....(2)}$$

Keterangan :

Y1 : kepuasan kerja

Y2 : kinerja SDM

X1 : Lingkungan Kerja

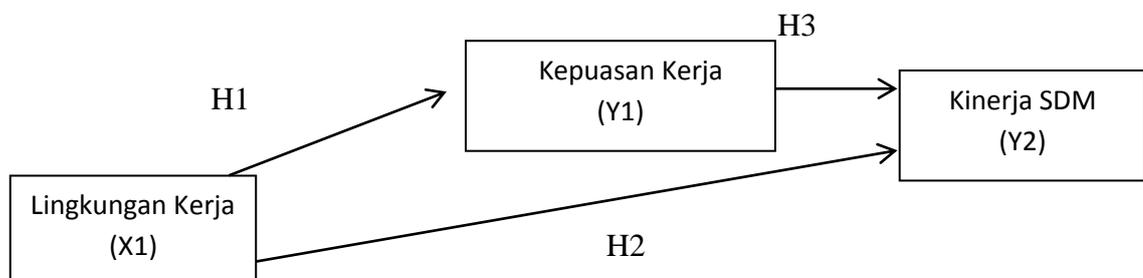
b1, b2, b3 : koefisien regresi berganda

e1, e2 : kesalahan variabel pengganggu

3.5.4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Antar Variabel Penelitian

Uji pengaruh langsung bertujuan untuk menguji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja SDM melalui Kepuasan Kerja sebagai intervening. Pengujian langsung atau tidak langsung ini dilakukan hanya untuk membuktikan bentuk hubungan antar variabel, apakah bentuk pengaruh langsung atau tidak langsung.

a. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung Lingkungan Kerja



Gambar 2 - Analisis jalur

Gambar 3.2 menyatakan bahwa Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh langsung terhadap kinerja SDM (Y2), sedangkan Lingkungan Kerja (X1) berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja SDM (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1).

Kesimpulannya adalah apabila pengaruh langsung \geq dari tidak langsung maka tidak perlu menggunakan intervening. Apabila pengaruh langsung \leq tidak langsung maka menggunakan intervening.

3.5.5. Uji Hipotesis

Uji normalitas dipergunakan untuk pengujian data variabel bebas (X) dan data variabel terikat (Y), persamaan regresi yang didapatkan apakah berupa distribusi normal atau distribusi tidak normal (Sunyoto, 2010). Pengujian distribusi normal dilakukan dengan melihat dan meneliti histogram yang membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal. Serta dipergunakan normal probability plot untuk membandingkan distribusi kumulatif dari data asli dengan distribusi kumulatif dari data distribusi normal. Jika penyebaran data (titik) berada disekitar sumbu diagonal dan mengikuti jalur garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normal.

3.5.6. Pengujian Hipotesis

Penelitian ini akan menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Alat uji yang akan digunakan dalam menguji hipotesis H1 sampai H3 adalah uji t. Uji t bertujuan untuk menguji apakah variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian dilakukan dengan

menggunakan *significance level* 0,05 ($\alpha = 5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria (Ghozali, 2018;99) :

1. Nilai signifikan $t < 0,05$ dan arah koefisien beta sesuai dengan arah hipotesis berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
2. Nilai signifikan $t > 0,05$ berarti H_0 diterima dan H_1 ditolak, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.
3. Jika $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan mempengaruhi variabel dependen.
4. Jika $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara individu dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.5.6.1. Uji Simultan (uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil uji F dalam (Ghozali, 2018;98) jika H_0 ditolak dan H_1 diterimamaka nilai signifikan $F < 0,05$, kesimpulannya bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan mempengaruhi variabel dependen, dan jika H_0 diterima dan H_1 ditolak maka nilai signifikan $F > 0,05$,

kesimpulannya bahwa semua variabel independen secara bersama-sama dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen. Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan mempengaruhi variabel dependen. Dan jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak. hal ini artinya bahwa semua variabel independen secara serentak dan signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen.

3.5.6.2. Uji t

Menurut Sugiyono (2010) Uji t merupakan uji yang dipergunakan untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependen. Uji t dipergunakan untuk menguji apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat secara individual. Adapun langkah-langkah untuk pengujian secara parsial ini yaitu meliputi :

1) Penentuan nilai kritis

Penilaian kritis dalam uji hipotesis terhadap koefisien regresi dapat ditentukan dengan menggunakan tabel distribusi normal dengan melihat tingkat signifikan dan banyaknya sample yang dipergunakan dalam ilmu sosial tingkat signifikan yang mendekati nilai kritis yaitu sebesar 5%.

2) Menghitung nilai t hitung

Nilai t hitung masing-masing koefisien dapat dilihat dari hasil proses computer. Besarnya masing-masing koefisien regresi terdapat dalam kolom t.

3) Pengambilan keputusan

- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$, H_0 ditolak, H_1 diterima maka hipotesis akan diterima.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$, H_0 diterima, H_1 ditolak maka hipotesis akan ditolak.

3.5.6.3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi (R^2) berfungsi untuk memperkirakan besar kecilnya kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen, begitu pula sebaliknya. (Ghozali, 2018;97).

3.5.7. Uji Sobel

Dalam uji Sobel ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel yang memediasi yaitu kepuasan SDM. Menurut Baron dan Kenny (1986) dalam Ghazali (2011) suatu variabel disebut intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Uji Sobel untuk menguji kekuatan dari pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y2) melalui variabel intervening (Y1)

Dasar pengambilan keputusan :

Apabila nilai $z < 1,96$ maka dinyatakan tidak mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, begitupula sebaliknya. Apabila nilai $z > 1,96$ maka dinyatakan mampu untuk memediasi hubungan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Deskripsi Sampel

Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan pelayanan di BPR Juwana Artha Sentosa Kabupaten Pati, populasi karyawan pelayanan di BPR Juwana Artha Sentosa Kabupaten Pati berjumlah 80 perusahaan. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner yang disebar. Pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling* yaitu pengambilan sampel berdasarkan kriteria tertentu. Kriteria pengambilan sampel pada penelitian ini adalah jumlah Sumber Daya Manusia yang ada dibagian pelayanan BPR Juwana Artha Sentosa Kabupaten Pati.

4.2 Analisis Data

4.2.1 Analisis Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif adalah teknik statistik yang bertujuan memberikan penjelasan atau informasi mengenai karakteristik dari suatu kelompok data atau lebih sehingga pemahaman akan ciri-ciri yang unik atau khusus dari kelompok data tersebut diketahui dan memberikan representasi atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, maksimum, dan minimum, serta dapat menggambarkan atau mendeskripsikan suatu data menjadi sebuah informasi yang jelas dan mudah untuk dipahami (Ghozali, 2013: 19). Pada penelitian ini, variabel yang digunakan peneliti adalah lingkungan kerja, kepuasan

SDM, dan kinerja SDM. Berikut ini adalah analisis statistik deskriptif untuk masing-masing variabel :

Tabel 4.1

Analisis Statistik Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	80	21.00	35.00	29.1375	4.13305
Kepuasan Kerja	80	12.00	20.00	16.5125	2.18159
Kinerja SDM	80	21.00	35.00	29.1000	4.03027
Valid N (listwise)	80				

Tabel 1 - Analisis Statistik Deskriptif

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Berdasarkan tabel 4.1 diatas dapat dijelaskan, sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa *mean* atau nilai rata-rata variabel Lingkungan Kerja adalah sebesar 29.1375 dan nilai standar deviasinya sebesar 4.13305. Nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi yaitu $29.1375 > 4.13305$ artinya Lingkungan Kerja memiliki sebaran data yang baik. Nilai minimum Lingkungan Kerja adalah sebesar 21, dan nilai maksimum sebesar 35.

2) Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa *mean* atau nilai rata-rata variabel Kepuasan Kerja yaitu sebesar 16.5125 dan nilai standar deviasinya sebesar 2.18159. Nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi berarti Kepuasan Kerja memiliki sebaran data yang baik. Nilai minimum sebesar 12 dan nilai maksimum sebesar 20.

3) Kinerja SDM

Berdasarkan tabel 4.1 dapat diketahui bahwa *mean* atau nilai rata-rata variabel Kinerja SDM yaitu sebesar 29.1000 sedangkan nilai standar deviasinya sebesar 4.03027. Nilai rata-rata lebih besar dari standar deviasi berarti Kinerja SDM memiliki sebaran data yang baik. Nilai minimum Kinerja SDM yaitu sebesar 21, dan nilai maksimum yaitu sebesar 35.

4.2.2. Uji Asumsi Klasik

Hasil dari pengujian asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan atau masalah dari data yang diperoleh. Untuk mendapatkan model yang baik, deteksi terhadap penyimpangan asumsi klasik akan dilakukan terlebih dahulu. Hasil pengujian pengaruh asumsi klasik pada model ini dapat disajikan pada penjelasan berikut ini. Uji asumsi klasik terdiri dari 4 langkah pengujian (Ghozali, 2018) yang terdiri atas :

4.2.2.1 Uji Normalitas

Pengujian normalitas data berfungsi untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen terdistribusi normal atau tidak dalam model *path test*. Dalam Uji normalitas penelitian ini memakai uji statistik *non-*

parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Menurut Ghazali (2018:161) uji normalitas bertujuan menguji apakah terdistribusi normal dalam model regresi variabel pengganggu dan residual. Dalam menentukan kesimpulannya maka dengan melihat nilai *asymptotic significant value*, jika lebih kecil dari nilai signifikan yang ditentukan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 ditolak atau data tidak berdistribusi normal, sedangkan apabila lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan ($\alpha = 0,05$) maka H_0 diterima atau data berdistribusi normal. Berikut ini hasil uji normalitas:

Tabel 4.2

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99473244
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Tabel 2 - Uji Normalitas

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Berdasarkan hasil dari pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.2 di atas dapat diketahui bahwa nilai *asymptotic significant value* sebesar 0,2 atau lebih besar dari nilai signifikan yang ditentukan ($\alpha= 0,05$) artinya adalah data berdistribusi normal.

4.2.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas berfungsi untuk menilai apakah dalam model *path test* ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Apabila korelasinya tinggi dalam variabel independennya, artinya ada gangguan antara variabel independen dan variabel dependen. Model *path* yang layak dipakai adalah yang tidak terjadi multikolinearitas.

Gejala multikolinearitas dalam pengujian dilakukan dengan memperhatikan nilai *matriks korelasi* yang dihasilkan pada saat pengolahan data dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya. Nilai dari VIF < 10 dan *tolerance* > 0,1 (10%), artinya tidak terdapat gejala multikolinearitas, berikut ini hasil uji multikolinearitas :

Tabel 4.3

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.757	.880			
	Lingkungan Kerja	.498	.049	.511	.315	3.170
	Kepuasan Kerja	.929	.093	.503	.315	3.170

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Tabel 3 - Uji Multikolinearitas

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Hasil perhitungan pada tabel 4.3 diperoleh untuk variabel Lingkungan Kerja nilai Tolerancinya 0.315 dan nilai VIF sebesar 3.170. Nilai Tolerance $>0,1$ dan VIF <10 , dengan demikian kesimpulannya tidak terjadi multikolinearitas. Untuk variabel Kepuasan Kerja nilai tolerance sebesar 0.315 dan nilai VIF sebesar 3.170, dengan demikian disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

4.2.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini bertujuan menguji apakah dalam model *path* terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance

residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi linier berganda yang baik adalah tidak terjadi adanya heteroskedastisitas melainkan homoskedastisitas. Penelitian ini menggunakan Uji Glejser adalah dengan meregresikan variabel independen dengan absolute residual terhadap variabel dependen (Ghozali. 2018). Hasil pengujian heteroskedastisitas sebagai berikut:

Tabel 4.4

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.100	.540		2.035	.045
	Lingkungan Kerja	-.013	.030	-.088	-.433	.666
	Kepuasan Kerja	.003	.057	.012	.061	.952

a. Dependent Variable: ABS_RES1

Tabel 4 - Uji Heteroskedastisitas

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Berdasarkan pengujian yang telah dilakukan, pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,666 atau $> 0,05$ maka kesimpulannya tidak terjadi heteroskedastisitas. Variabel Kepuasan Kerja

menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,952 atau lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4.2.3. Uji Kelayakan Model (*Goodnes of fit*) Y1

4.2.3.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Y1

Seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependen yang dinyatakan dalam persen (%) dapat ditunjukkan dengan koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.5

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Y1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.681	1.23306

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Tabel 5 - Uji Koefisien Determinasi (R)

Sumber : Data Out put SPSS lampiran 2

Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,685. Maka ini dapat menjelaskan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan SDM sebesar 68,5%, sedangkan sisanya 31,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.2.3.2 Uji signifikansi simultan (Uji statistik F) Model Y1

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan SDM. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.6.

Tabel 4.6

Hasil Uji Statistik F Model Y1

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.393	1	257.393	169.287	.000 ^b
	Residual	118.595	78	1.520		
	Total	375.988	79			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

Tabel 6 - Uji Statistik F model Y1

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Hasil uji signifikansi simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, maka dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan SDM. Dengan demikian model *path* adalah baik.

4.2.4. Uji Kelayakan Model (*Goodnes of fit*) Y2

4.2.4.1 Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Y2

Seberapa besar variabel bebas dapat menjelaskan variabel dependen yang dinyatakan dalam persen (%) dapat ditunjukkan dengan koefisien Determinasi (R^2). Hasil pengujian sebagai berikut :

Tabel 4.7

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2) Model Y2

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.937	1.00757

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja SDM

Tabel 7 - Uji Koefisien Determinasi Y2

Sumber : Data Out put SPSS lampiran 2

Nilai koefisien determinasi dilihat dari nilai adjusted R square (R^2) yaitu sebesar 0,937. Maka ini dapat menjelaskan bahwa Kepuasan SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja SDM sebesar 93.7%, sedangkan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

4.2.4.2 Uji signifikansi simultan (Uji statistik F) Model Y2

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui apakah Kepuasan SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja SDM. Hasil pengujian ini dapat dilihat pada tabel 4.8.

Tabel 4.8

Hasil Uji Statistik F Model Y2

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1205.030	2	602.515	593.498	.000 ^b
	Residual	78.170	77	1.015		
	Total	1283.200	79			

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

Tabel 8 - Uji Statistik F Y2

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Hasil uji signifikansi simultan diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Maka nilai signifikan $0,000 < \alpha (0,05)$, maka dalam penelitian ini dapat diartikan bahwa Kepuasan SDM dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja SDM. Dengan demikian model *path* adalah baik.

4.2.5 Uji Path

Path analysis atau analisis jalur merupakan perluasan dari regresi linier berganda, atau analisis jalur adalah penggunaan analisis regresi linier berganda untuk menaksir pengaruh kuualitas antara variabel (model casual) yang telah ditetapkan sebelumnya sebelum teori. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS adalah sebagai berikut :

4.2.5.1 Uji Regresi Linier Berganda (Arah) Dan Uji T - Model 1

Menurut Ghozali (2018) pada dasarnya Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Hasil nya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.9

Uji t Model Y1

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.787	.988		3.834	.000
Lingkungan Kerja	.437	.034	.827	13.011	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Tabel 9 - Uji t Y1

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Dari tabel 4.9 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$Y_1 = 0.437X_1 + e$$

Nilai koefisien Lingkungan kerja bernilai positif 0.437 dan nilai signya sebesar 0.000, artinya semakin besar jumlah Lingkungan kerja maka Kepuasan SDM akan meningkat sebesar 0.437 %.

4.2.5.2 Regresi Lienar Berganda (Arah) Dan Uji T - Model 2

Menurut Ghozali (2018) pada dasarnya Uji statistik t menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas atau independent secara individual dalam menerangkan variasi variabel depeden. Hasil nya adalah sebagai berikut :

Tabel 4.10

Uji t Model Y2

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.757	.880		-.860	.393
Lingkungan Kerja	.498	.049	.511	10.206	.000
Kepuasan Kerja	.929	.093	.503	10.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

Tabel 10 - Uji t Y2

Sumber: Out put SPSS lampiran 2

Dari tabel 4.10 hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS, maka didapatkan model persamaan regresi akhir sebagai berikut :

$$Y_1 = 0.498X_1 + 0.929X_2 + e$$

Nilai koefisien Lingkungan kerja bernilai positif 0.498 dan nilai signya sebesar 0.000, artinya semakin besar jumlah Lingkungan kerja maka Kinerja SDM akan meningkat sebesar 0.498 %. Sedangkan nilai koefisien Kepuasan SDM bernilai positif 0.929 dan signya sebesar 0.000, artinya semakin besar jumlah Kepuasan SDM maka Kinerja SDM akan meningkat 0.929%.

4.2.6 Uji Hipotesis

Hipotesis 1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel 4.9 diatas, dapat diketahui bahwa pengujian secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kepuasan Kerja, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.437 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_o di tolak. Hal ini berarti Hipotesis 1 yang berbunyi Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja **diterima**.

Hipotesis 2 : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa pengujian secara parsial Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja SDM, hal ini

dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.498 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_o di tolak. Hal ini berarti Hipotesis 1 yang berbunyi lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM **diterima.**

Hipotesis 3: Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Berdasarkan tabel 4.10 diatas, dapat disimpulkan bahwa pengujian secara parsial Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja SDM, hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.929 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, artinya H_a diterima dan H_o di tolak. Hal ini berarti Hipotesis 1 yang berbunyi Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM **diterima.**

4.3 Pembahasan

4.3.1 Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Hasil pengujian terhadap H_1 , Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.498 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ maka kesimpulannya berpengaruh positif signifikan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi kepuasan kerjanya.

Hasil penelitian ini juga mendukung teori yang dikemukakan oleh Siswanto (2006) yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang

berlaku baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja yang positif menciptakan energi positif dari SDM didalamnya. Sehingga meminimalisir kesalahan atau sanksi dalam lingkungan kerja terjadi.

4.3.2 Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM.

Hasil pengujian terhadap H2, Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.498 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya berpengaruh positif signifikan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin naik kinerja SDM.

Hasil ini sesuai dengan Bambang (1991:122) yang mengemukakan SDM yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang SDM bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat SDM yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja SDM tersebut akan rendah.

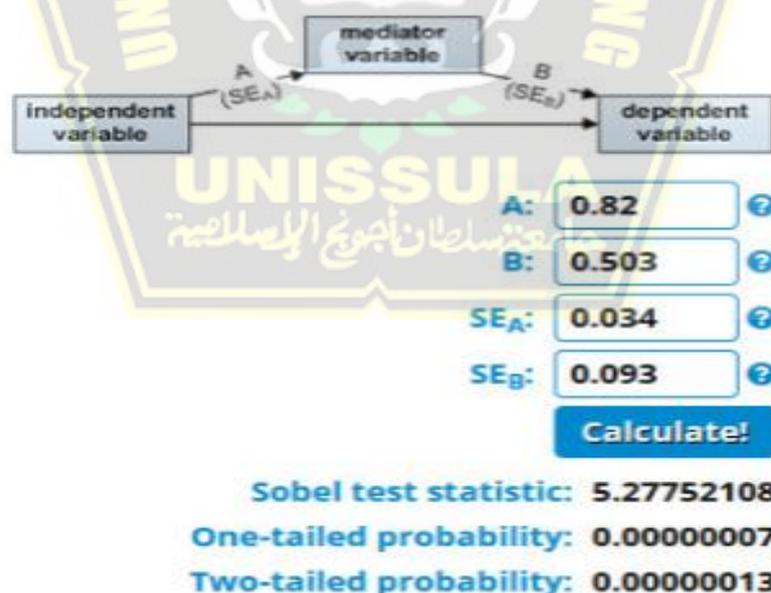
4.3.3 Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM

Hasil pengujian terhadap H3, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM. , hal ini dibuktikan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.929 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, maka kesimpulannya berpengaruh positif

signifikan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin baik kepuasan kerja maka semakin naik kinerja SDM.

Hasil ini sesuai dengan penelitian Onyenbu dan Omotayo (2017) memaparkan bahwa ada hubungan positif antara kepuasan kerja dengan kinerja SDM secara menyeluruh. Kepuasan berpengaruh terhadap kinerja SDM karena SDM yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, dewasa dalam mengatasi permasalahan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dan dengan demikian akan meningkatkan kinerja SDM,

4.2.7 Uji sobel



Hasil pada gambar diatas, bahwa A (koefisien regresi dari lingkungan kerja ke kepuasan SDM) sebesar 0,82, sedangkan B (koefisien regresi dari kepuasan SDM ke kinerja SDM) sebesar 0,503, kemudian standar erorr A sebesar 0,0034 dan standar erorr B sebesar 0,093. Dari data tersebut kemudian dikalkulasi lalu menghasilkan one-tailed probability dan two-tailed probability sebesar $0,0 < 0,005$. Dan menghasilkan nilai sobel atau Z sebesar $5,27 > 1,96$ yang artinya bahwa hasil uji sobel dari lingkungan kerja terhadap kinerja SDM dengan kepuasan SDM sebagai moderasi adalah signifikan dan mampu memediasi.



BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan pada 80 sampel karyawan pelayanan di BPR Juwana Artha Sentosa Kabupaten Pati , mengenai pengaruh Lingkungan kerja, kepuasan kerja kinerja SDM maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena Lingkungan kerja yang positif menciptakan energi positif dari SDM didalamnya. Sehingga meminimalisir kesalahan atau sanksi dalam lingkungan kerja terjadi
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM, karena SDM yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang SDM bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat SDM yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja SDM tersebut akan rendah.
3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja SDM, karena SDM yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi terhadap pekerjaannya, maka akan lebih tenang dalam melaksanakan tugas yang

dibebankan kepadanya, dewasa dalam mengatasi permasalahan, sehingga kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan akan sesuai dengan standar yang telah ditentukan oleh organisasi dan dengan demikian akan meningkatkan kinerja SDM.

5.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang masih perlu menjadi bahan revisi dan pertimbangan penelitian selanjutnya, yaitu:

1. Penelitian ini hanya mencakup SDM pelayanan BPR Juwana Artha Sentosa Kabupaten Pati sehingga kesimpulan yang didapatkan untuk secara global tidak dikhususkan pada jenis SDM lainnya.
2. Variable independen hanya terbatas pada dua variable saja, maka perlu adanya penambahan factor penyebab lainnya.
3. Penelitian hanya terbatas pada mikro (internal) perusahaan, melihat kinerja SDM dipengaruhi makro (eksternal) perusahaan.

5.3 Saran

Berdasarkan keterbatasan tersebut, maka saran yang dapat diberikan terkait dengan penelitian ini untuk penelitian selanjutnya adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

- a. PT. BPR Juwana Artha Sentosa perlu memperbaiki kondisi lingkungan kerja agar meningkatkan kinerja SDM dalam bekerja

serta dapat tercapai tujuan perusahaan.

- b. PT. BPR Juwana Artha Sentosa perlu memperhatikan tingkat kepuasan SDMnya agar SDM tersebut dapat bekerja sesuai dengan standar perusahaan dan dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan target perusahaan dengan begitu kinerja SDM akan meningkat.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Penelitian selanjutnya diharapkan supaya menambahkan variabel independen lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini terhadap Kinerja SDM.
- b. Pada penelitian ini banyak menghapus sampel karena tidak ada SDM sector lain, maka pada penelitian selanjutnya untuk dapat memperluas sampel penelitian agar diperoleh sampel yang lebih banyak.

Penelitian selanjutnya sebaiknya menganalisis pengaruh Kinerja SDM pada perusahaan di sektor-sektor yang lain. Hal ini dimaksudkan supaya dapat diperoleh gambaran yang detail dan dapat membandingkan pengaruh persebaran Kinerja di multi sektor perusahaan lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adinata. U.W.S. 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja SDM KJKS BMT Tamzis Bandung”. *Jurnal Ekonomi Bisnis & Entrepreneurship*. Vol. 09, No. 02.
- Amay, S. dan Megi Yusuf Hamid. (-). “Rendahnya Kualitas Sumber Daya Manusia di Indonesia”. Melalui <http://seftianisaamay10.blogspot.co.id/2016/01/rendahnya-kualitas-sumber-daya-manusia.html> > [12/08/2017]
- Budianto. F dan Roby. S 2013. “Pengaruh Motivasi Interinsik Terhadap Kinerja SDM Melalui Kepuasan Kerja (Studi Pada Universitas Palangkaraya)”. *Jurnal Sains Manajemen, Program Magister Sains Manajemen UNPAR*. Vol. 02, No. 02.
- Endiana. I.D.M dan I Made. S 2015. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja SDM Departemen Collection pada Perusahaan Finance di Bali”. *Jurnal Bakti Saraswati*. Vol. 04 No. 01.
- Fathoni. A 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM pada PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Kecamatan Pucuk Kabupaten Lamongan”. *Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen*. Vol. 1 No. 2.
- Khairiyah dan Nur S.A 2013. “Pengaruh Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM Pada PT Nutricia Indonesia Sejahtera”. *Proceeding PESAT (Psikologi, Ekonomi, Sastra, Arsitektur & Teknik Sipil) Bandung*. Vol. 05.
- Muslih. 2011. “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen SDM Terhadap Kinerja SDM”. *Jurnal Manajemen & BIANIS*. Vol. 11, No.01.
- Mustika. 2013. “Analisis Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Komitmen Keorganisasian Terhadap Kepuasan Kerja SDM PT. BTPN TBK KCP Pasar Baru Merangin”. *Jurnal Dinamika Manajemen*. Vol. 01, No. 03.
- Nirmalasari. L 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasional, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja SDM Pada PT Kautsar Utama Bandung”. *SMART – Study & Management Research*. Vol. 11, No. 01.

- Novitasari. P dan Budhi. S 2016. “ Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 05, No. 09.
- Nurdiansyah. R dan Budhi S 2016. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM AJB Bumiputra”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 05, No. 03.
- Paramita. L.V., P.K. Lengkong., dan G. M.Sendow. 2016. “Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Setres Kerja Terhadap Kinerja SDM di Perusahaan Umum Bulog Divisi Regional Sulawesi Utara”. *Jurnal EMBA*. Vol. 04, No. 01.
- Pratini. P dan I Wayan M.U 2016. “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kinerja SDM”. *Jurnal Manajemen Unud*. Vol. 05, No.07.
- Respatiningsih. I dan Frans S 2015. “Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi, Kapabilitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM (Studi Empirik pada Inspektorat Kabupaten Pemalang)”. *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang*. Vol. 04, No.03.
- Robbins. S.P. 2002. *Prinsip-prinsip Prilaku Organisasi* Edisi 5. Erlangga.
- Rosita. T dan Tri Y 2016. “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja SDM dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. Vol. 05, No. 01.
- Stiawan. E.Y 2015. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Transaksional Terhadap Kinerja SDM PT.ISS Indonesia di Rumah Sakit National Surabaya”. *E- Jurnal Ilmu Manajemen MAGISTER*. Vol. 01 No. 01.
- Sukrajab. M.A 2016. “ Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional dengan Dimediasi Oleh Pemberdayaan Psikologis”. *Jurnal Psikologis*. Vol. 12.
- Tucunan. R.J.A, Wayan. G.S, I Gede. R 2014. “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja SDM”. *E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*.
- Utomo. Y.I 2016. “Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efesinensi Kerja SDM pada PT. Ronalds Brothers Tour dan Travel di Samarinda”. *E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis*. Vol. 04, No. 02.
- Yulianti dan Wuryanti 2015.”Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Integritas Perilaku dan Kepercayaan Terhadap Pimpinan dalam

Peningkatan Kinerja SDM". *Conference in Business, Accounting, and Management*. Vol. 2, No.1.



LAMPIRAN



Lampiran 1 : Kuesioner

Kuesioner**Identitas Responden**

Nama :

Umur :

Lama Kerja :

Petunjuk pengisian

1. Sebelum mengisi pertanyaan/pernyataan berikut, kami memohon kesediaan konsumen untuk membaca terlebih dahulu petunjuk pengisian ini.
2. Setiap pertanyaan pilihlah salah satu jawaban yang paling sesuai dengan keadaan konsumen, kemudian berikan tanda centang (√) pada kolom yang tersedia.
3. Contoh pengisian :

No.	Pertanyaan/Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
1.	Saya mendapatkan potongan harga ketika membeli					√

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

4. Mohon setiap pertanyaan/pernyataan dapat diisi seluruhnya.

Lampiran 1 (Kuesioner)

KUESIONER PENELITIAN
Penelitian tentang: Manajemen Sumber Daya Manusia
Peningkatan Kinerja SDM Melalui Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja
SDM
(Studi Kasus Pada SDM PT. Parsintauli Karya Perkasa Wilayah Sumber
Kabupaten Cirebon)

Kepada Yth,
PT. Parsintauli Karya Perkasa
Di Sumber Kab. Cirebon

Assalamu'alaikum Wr.Wb

Bersama ini saya :

Nama : Linggar Dani Uli Nuha
Pekerjaan : Mahasiswa Progam Studi Sarjana Manajemen UNISSULA
Semarang
NIM : 30401411303

Sedang mengadakan penelitian dengan judul Tesis “Peningkatan Kinerja SDM Melalui Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja SDM (Studi Kasus Pada SDM PT. Parsintauli Karya Perkasa Wilayah Sumber Kabupaten Cirebon)”. Untuk keperluan tersebut, saya mohon bantuan Bpk/Ibu atau Saudara/I dengan hormat untuk memberikan penilaian melalui kuesioner ini dengan sebenar-benarnya berdasarkan atas apa yang Bpk/Ibu/Sdr/I rasakan terhadap lingkungan kerja dan kepuasan kerja di PT. Parsintauli Karya Perkasa Wilayah Sumber Kabupaten Cirebon.

Semoga partisipasi yang Bpk/Ibu/Sdr/iberikan dapat bermanfaat untuk kepentingan ilmu pengetahuan serta dapat membantu upaya meningkatkan kepuasan pelanggan. Atas kerjasama dan partisipasi yang diberikan, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Linggar Dani Uli Nuha

Petunjuk pengisian:

Silahkan Anda pilih jawaban yang menurut Anda paling sesuai dengan kondisi yang Anda alami atau rasakan, dengan cara memberikan (√) pada pilihan jawaban yang tersedia dari mulai skala 1 (Sangat Tidak Setuju) sampai 5 (Sangat Setuju).

Identitas Responden :

Nama :

Alamat:

Keterangan :

STS = Sangat Tidak Setuju

TS = Tidak Setuju

N = Netral

S = Setuju

SS = Sangat Setuju

Lingkungan Kerja (X1)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa Kondisi ruang kerja sangat mendukung penyelesaian tugas saya					
2	Saya merasa pimpinan memberikan perhatian yang baik kepada karyawan					
3	Saya merasa komunikasi dengan rekan kerja maupun dengan atasan terjalin dengan sangat baik					

4	Saya merasa kerjasama dengan rekan kerja terjalin baik					
5	Saya merasa pimpinan memberikan dukungan kepada karyawan dengan baik					
6	Saya merasa keterbukaan dengan rekan kerja berjalan dengan baik					
7	Saya merasa akrab dengan rekan kerja saya					
Kepuasan Kerja (Y1)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa Pekerjaan saya sesuai passion					
2	Saya merasa puas hubungan dengan rekan kerja berjalan baik					
3	Saya merasa puas hubungan dengan pimpinan berjalan baik					
4	Saya merasa puas dengan kondisi lingkungan kerja saat ini					
Kinerja SDM (Y2)						
No	Pertanyaan	Jawaban				
		STS	TS	N	S	SS
		1	2	3	4	5
1	Saya merasa mampu menyelesaikan tugas yang diberikan kepada saya					
2	Saya merasa mampu sukses/berhasil ditempat saya bekerja					
3	Saya merasa mampu terbuka dengan dengan rekan kerja dalam pekerjaan					

4	Saya merasa mampu berkomunikasi dengan baik antar rekan kerja					
5	Saya merasa mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.					
6	Saya merasa datang ke kantor dengan tepat waktu.					
7	Saya merasa dapat bekerja dalam tim dengan baik.					

Kritik.....

Saran.....



HASIL OLAH DATA SPSS 22

UJI STATISTIK DESKRIPTIF

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	80	21.00	35.00	29.1375	4.13305
Kepuasan Kerja	80	12.00	20.00	16.5125	2.18159
Kinerja SDM	80	21.00	35.00	29.1000	4.03027
Valid N (listwise)	80				

HASIL RESPONDEN**VARIABEL X1****X1.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2.00	1	1.3	1.3	1.3
3.00	13	16.3	16.3	17.5
4.00	36	45.0	45.0	62.5
5.00	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	22	27.5	27.5	27.5
4.00	33	41.3	41.3	68.8
5.00	25	31.3	31.3	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3.00	14	17.5	17.5	17.5
4.00	36	45.0	45.0	62.5
5.00	30	37.5	37.5	100.0
Total	80	100.0	100.0	

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	18.8	18.8	18.8
	4.00	39	48.8	48.8	67.5
	5.00	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.3	16.3	16.3
	4.00	37	46.3	46.3	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

X1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	14	17.5	17.5	17.5
	4.00	40	50.0	50.0	67.5
	5.00	26	32.5	32.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

VARIABEL Y1**Y1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.3	16.3	16.3
	4.00	37	46.3	46.3	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	16	20.0	20.0	23.8
	4.00	42	52.5	52.5	76.3
	5.00	19	23.8	23.8	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	16	20.0	20.0	22.5
	4.00	30	37.5	37.5	60.0
	5.00	32	40.0	40.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	18.8	18.8	18.8
	4.00	35	43.8	43.8	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

VARIABEL Y2

Y2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.3	16.3	16.3
	4.00	37	46.3	46.3	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	3	3.8	3.8	3.8
	3.00	12	15.0	15.0	18.8
	4.00	44	55.0	55.0	73.8
	5.00	21	26.3	26.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	2	2.5	2.5	2.5
	3.00	16	20.0	20.0	22.5
	4.00	30	37.5	37.5	60.0
	5.00	32	40.0	40.0	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.00	1	1.3	1.3	1.3
	3.00	14	17.5	17.5	18.8
	4.00	36	45.0	45.0	63.7
	5.00	29	36.3	36.3	100.0
	Total	80	100.0	100.0	

Y2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	13	16.3	16.3	16.3
	4.00	37	46.3	46.3	62.5
	5.00	30	37.5	37.5	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Y2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	15	18.8	18.8	18.8
	4.00	36	45.0	45.0	63.7
	5.00	29	36.3	36.3	100.0
Total		80	100.0	100.0	

Y2.7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3.00	16	20.0	20.0	20.0
	4.00	36	45.0	45.0	65.0
	5.00	28	35.0	35.0	100.0
Total		80	100.0	100.0	

RELIABILITAS X1 - Cronbach's Alpha > 0,60

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.916	.916	7

RELIABILITAS Y1 - Cronbach's Alpha > 0,60

	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.001		.001	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.6	Pearson Correlation	.408**	.367**	.395**	.910**	.373**	1	.389**	.667**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.001		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
X1.7	Pearson Correlation	.978**	.576**	.988**	.313**	.976**	.389**	1	.917**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.005	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.913**	.722**	.928**	.635**	.922**	.667**	.917**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	80	80	80	80	80	80	80	80

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

VALIDITAS Y1

Correlations

		Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Kepuasan Kerja
Y1.1	Pearson Correlation	1	.061	.313**	.977**	.791**
	Sig. (2-tailed)		.589	.005	.000	.000
	N	80	80	80	80	80
Y1.2	Pearson Correlation	.061	1	.525**	.013	.576**
	Sig. (2-tailed)	.589		.000	.911	.000
	N	80	80	80	80	80
Y1.3	Pearson Correlation	.313**	.525**	1	.267*	.755**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.017	.000
	N	80	80	80	80	80
Y1.4	Pearson Correlation	.977**	.013	.267*	1	.757**
	Sig. (2-tailed)	.000	.911	.017		.000
	N	80	80	80	80	80
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	.791**	.576**	.755**	.757**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	

N	80	80	80	80	80
---	----	----	----	----	----

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

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

VALIDITAS Y2

Correlations

		Y2.1	Y2.2	Y2.3	Y2.4	Y2.5	Y2.6	Y2.7	Kinerja SDM
Y2.1	Pearson Correlation	1	.080	.313**	.909**	1.000**	.965**	.919**	.940**
	Sig. (2-tailed)		.481	.005	.000	.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.2	Pearson Correlation	.080	1	.498**	.034	.080	.080	.082	.353**
	Sig. (2-tailed)	.481		.000	.767	.481	.478	.472	.001
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.3	Pearson Correlation	.313**	.498**	1	.224*	.313**	.251*	.234*	.538**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.046	.005	.025	.037	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.4	Pearson Correlation	.909**	.034	.224*	1	.909**	.920**	.874**	.882**
	Sig. (2-tailed)	.000	.767	.046		.000	.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.5	Pearson Correlation	1.000**	.080	.313**	.909**	1	.965**	.919**	.940**
	Sig. (2-tailed)	.000	.481	.005	.000		.000	.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.6	Pearson Correlation	.965**	.080	.251*	.920**	.965**	1	.929**	.925**
	Sig. (2-tailed)	.000	.478	.025	.000	.000		.000	.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Y2.7	Pearson Correlation	.919**	.082	.234*	.874**	.919**	.929**	1	.897**
	Sig. (2-tailed)	.000	.472	.037	.000	.000	.000		.000
	N	80	80	80	80	80	80	80	80
Kinerja SDM	Pearson Correlation	.940**	.353**	.538**	.882**	.940**	.925**	.897**	1

Sig. (2-tailed)	.000	.001	.000	.000	.000	.000	.000	
N	80	80	80	80	80	80	80	80

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

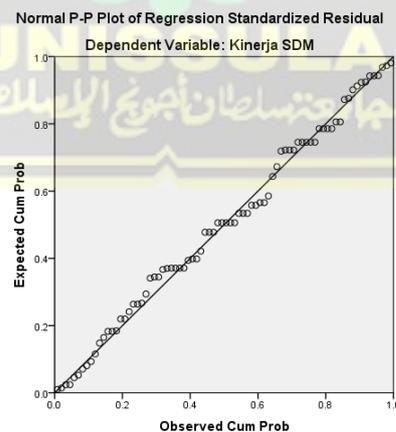
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

UJI NORMALITAS – UJI KOLMOGOROV SMIRNOV – SIG > 0,05

		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.99473244
Most Extreme Differences	Absolute	.064
	Positive	.059
	Negative	-.064
Test Statistic		.064
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

UJI NORMALITAS – P-PLOT – MENGIKUTI GARIS DIAGONAL



UJI MULTIKOLINEARITAS – TOLERANCE > 0,10 & VIF < 10

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.757	.880			
	Lingkungan Kerja	.498	.049	.511	.315	3.170
	Kepuasan Kerja	.929	.093	.503	.315	3.170

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

UJI HETEROSKEDASTISITAS – UJI GLEJSER – SIG > 0,05

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.100	.540		2.035	.045
	Lingkungan Kerja	-.013	.030	-.088	-.433	.666
	Kepuasan Kerja	.003	.057	.012	.061	.952

a. Dependent Variable: ABS_RES1

UJI HIPOTESIS

$$\text{MODEL 1} = Y_1 = b_1X_1 + e_1$$

UJI R SQUARE (Persentase Pengaruh) – MODEL 1

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.827 ^a	.685	.681	1.23306

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

UJI F – SIMULTAN (SIG < 0,05) - MODEL 1

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	257.393	1	257.393	169.287	.000 ^b
	Residual	118.595	78	1.520		

Total	375.988	79			
-------	---------	----	--	--	--

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja

UJI REGRESI LIENAR BERGANDA (Arah) DAN UJI T (SIG < 0,05) -
MODEL 1

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.787	.988		3.834	.000
	Lingkungan Kerja	.437	.034	.827	13.011	.000

- a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

MODEL 2 = $Y_2 = b_2X_1 + b_3Y_1 + e_2$

UJI R SQUARE (Persentase Pengaruh) –MODEL 2

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.969 ^a	.939	.937	1.00757

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja SDM

UJI F - SIMULTAN (SIG < 0,05) - MODEL 2

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1205.030	2	602.515	593.498	.000 ^b
	Residual	78.170	77	1.015		
	Total	1283.200	79			

- a. Dependent Variable: Kinerja SDM
b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja

UJI REGRESI LIENAR BERGANDA (Arah) DAN UJI T (SIG < 0,05) -
MODEL 2

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.757	.880		-.860	.393
	Lingkungan Kerja	.498	.049	.511	10.206	.000
	Kepuasan Kerja	.929	.093	.503	10.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM

UNTUK UJI PATH ANALISYS

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.787	.988		3.834	.000
	Lingkungan Kerja	.437	.034	.827	13.011	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-.757	.880		-.860	.393
	Lingkungan Kerja	.498	.049	.511	10.206	.000
	Kepuasan Kerja	.929	.093	.503	10.037	.000

a. Dependent Variable: Kinerja SDM