



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PO. RATU TRANS JEMBER**

SKRIPSI

*Untuk memenuhi sebagian persyaratan memperoleh Gelar Sarjana S-1 Ekonomi
Pada Minat studi Manajemen Bisnis Program Studi Manajemen*

Diajukan Oleh

MOCH IBNU HIBBAN

17.10319

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER**

2020

LEMBAR PENGESAHAN

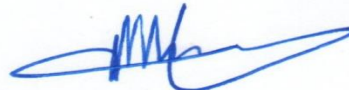
Nama : Moch Ibnu Hibban
Nim : 17.10319
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis
Mata Kuliah Dasar : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING PADA PO. RATU TRANS JEMBER

Disetujui Oleh :

Dosen Pembimbing Utama


Yuniarta Indah H. SE., MBA
NIDN : 0012057702

Dosen Pembimbing Asisten


Saiful Amin. SE. MM
NIDN : 0714068805

Mengetahui,

Ka.Prodi Manajemen



Tamriatin Hidayah, SE., MP
NIDN : 007106601

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI MANDALA JEMBER

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN MELAUAI KEPUASAN KERJA SEBAGAI
VARIABEL INTERVENING PADA PO RATU TRANS JEMBER**

Telah dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi pada :

Hari/Tanggal : Selasa/27 April 2021

Jam : 08.30 – 10.00

Tempat : A2.1

Disetujui Oleh Tim Penguji Skripsi

Drs. Muhaimin Dimiyati, M. Si :

Ketua Penguji

Saiful Amin, SE, MM

Sekretaris Penguji

Dr. Yuniorta Indah H. SE., MBA :

Anggota Penguji

Mengetahui

Ka.Prodi Manajemen

Ketua STIE Mandala Jember



Tamriatin Hidayah, SE., MP

NIDN : 007106601

De Suwignyo Widagdo, S.E, M.M, M.P

NIDN : 0702106701

SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Moch Ibnu Hibban
Nim : 1710319
Program Studi : Manajemen
Minat Studi : Manajemen Bisnis

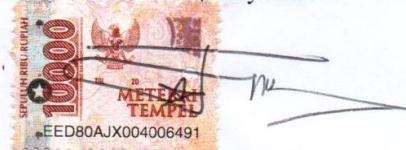
Menyatakan dengan sebenarnya skripsi dengan judul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PO RATU TRANS JEMBER”** merupakan hasil karya ilmiah saya buat sendiri.

Apabila terbukti pernyataan saya ini tidak benar maka saya siap menanggung resiko dibatalkannya skripsi yang telah saya buat.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan sejujurnya.

Jember, 1 Maret 2021

Yang membuat pernyataan



A 10,000 Rupiah Indonesian postage stamp is placed over the signature. The stamp features a portrait of a man and the text '10000', 'REPUBLIK INDONESIA', and 'METEORIT TEMPEL'. The serial number 'EED80AJX004006491' is visible at the bottom of the stamp.

Moch Ibnu Hibban

MOTTO

“Ubah pikiranmu dan kau dapat mengubah duniamu”

Norman Vincent Peale

“Terlalu memperdulikan apa yang orang pikirkan dan kau akan selalu menjadi tahanan mereka”

Lao Tzu

“Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai dari semua urusan, kerjakanlah dengan sungguh-sungguh urusan yang lain. Dan hanya kepada Tuhan-mulah hendaknya kamu berharap”

Surat Al-Insyirah : 6-7

“Jangan berani bermimpi tanpa melibatkan Allah, agar saat kau terjatuh ada Allah yang meraihmumu dan menggantinya dengan yang jauh lebih baik. Dan saat kau sukses, dunia tidak akan mudah menipumu dengan kenikmatan yang sesaat”

Moch Ibnu H

KATA PENGANTAR

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadirat Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayahnya kepada kita semua dalam menjalankan aktivitas sehari-sehari, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mencapai derajat Sarjana S-1 Ekonomi pada minat studi Manajemen di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember.

Penulis menyadari bahwa keberhasilan penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik secara langsung maupun tidak langsung. Dalam kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Suwignyo Widagdo, SE., MM., MP selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu ekonomi Mandala Jember
2. Ibu Tamriatin Hidayah, SE., M.P selaku Ketua Kaprodi Manajemen di STIE Mandala Jember
3. Ibu Yuniorita Indah H. SE., MBA selaku Dosen Pembimbing Utama yang telah memberikan arahan dan bimbingannya
4. Bapak Saiful Amin, SE, MM selaku Dosen Pembimbing Asisten yang telah memberikan arahan dan bimbingannya
5. Segenap Dosen dan Akademika Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mandala Jember

6. Pimpinan dan Karyawan PO Ratu Trans Jember yang telah memberikan izin dan kesediaannya meluangkan waktu untuk membantu kelengkapan skripsi ini
7. Ayah dan Ibu tercinta serta keluarga yang telah memberikan dukungan dan doa
8. Rekan-rekan sesama Mahasiswa di STIE Mandala Jember yang telah memberikan motivasi dan dukungannya
9. Pengurus dan Anggota UKM Olahraga, terimakasih untuk dukungan dan semangatnya
10. Anggota LOL, terimakasih dukungan dan semangatnya

Akhirnya kepada semua pihak yang telah membantu dan yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu semoga Allah SWT melimpahkan Rahmat, Hidayah, dan Inayahnya atas segala kebaikannya.

Demikian yang penulis dapat sampaikan, semoga bermanfaat dan menambah pengetahuan para pembaca. Penulis juga mengharapkan saran dan kritik yang dapat membangun demi kelancaran penulisan skripsi ini. Sekian dari penulis, semoga bisa bermanfaat bagi semua, khususnya bagi penulis.

Jember, 27 April 2021

Penulis

Moch Ibnu Hibban

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN	iii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
ABSTRAK	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah	4
1.3 Tujuan Penelitian	5
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Batasan Masalah	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan	7
2.2 Kajian Teori	18
2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	18
2.2.2 Lingkungan Kerja	18
2.2.3 Kompensasi	20
2.2.4 Kinerja Karyawan	22
2.2.5 Kepuasan Kerja	24
2.3 Kerangka Konseptual	25
2.4 Hipotesis	27

BAB III METODOLOGI PENELITIAN	31
3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian	31
3.1.1 Sejarah Singkat PO. Ratu Trans	31
3.1.2 Struktur Organisasi	31
3.2 Populasi, Sampel, Sampling	32
3.2.1 Populasi	32
3.2.2 Sampel	33
3.2.3 Teknik Sampling	34
3.3 Jenis Penelitian	34
3.4 Identifikasi Variabel Penelitian	34
3.5 Definisi Operasional Variabel	35
3.6 Metode Pengumpulan Data	38
3.7 Sumber Data	38
3.8 Metode Analisis Data.....	39
3.8.1 Uji Instrumen	39
a. Uji Validitas	39
b. Uji Reliabilitas	39
3.8.2 Uji Asumsi Klasik	40
a. Uji Normalitas	40
b. Uji Multikolinieritas	41
c. Uji Heteroskedastisitas	41
3.8.3 Analisis Halur (Path Analysis)	41
3.8.4 Teknik Uji Hipotesis (Uji t)	43
3.8.5 Uji Sobel	43
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	45
4.1 Hasil Penelitian	45
4.1.1 Gambaran Umum Responden	45
a. Deskripsi responden berdasarkan Jenis Kelamin	45
b. Deskripsi responden berdasarkan Usia	46

c. Deskripsi responden berdasarkan Masa Kerja.....	46
4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian	47
a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja	47
b. Deskripsi Variabel Kompensasi	48
c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	49
d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	50
4.2 Analisis Hasil Penelitian	52
4.2.1 Uji Instrumen Data.....	52
a. Uji Validitas	52
b. Uji Reliabilitas	54
4.2.2 Uji Asumsi Klasik	55
a. Uji Normalitas	55
b. Uji Multikolinieritas	56
c. Uji Heteroskedastisitas	57
4.2.3 Analisis Jalur (<i>path analysis</i>).....	58
4.2.4 Uji Hipotesis	63
a. Uji Pengaruh parsial (Uji t).....	63
4.2.5 Uji Sobel (<i>Sobel test</i>).....	66
4.3 Interpretasi	69
a. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan (Z)	69
b. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z).....	70
c. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y).....	70
d. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y)	71
e. Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y).....	72
f. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	72
g. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)	73
BAB V. PENUTUP.....	74
5.1 Simpulan	74

5.2 Implikasi 74

5.3 Saran 75

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN.....

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu yang Relevan.....	14
Tabel 4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	45
Tabel 4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	46
Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Masa kerja	46
Tabel 4.4 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Lingkungan Kerja.....	48
Tabel 4.5 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Kompensasi ...	49
Tabel 4.6 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Kepuasan	50
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden Berdasarkan Kinerja.....	51
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas	53
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas	54
Tabel 4.10 Hasil Uji Normaitas.....	55
Tabel 4.11 Hasil Uji Multikolinieritas	56
Tabel 4.12 Hasil Uji Heteroskedastisitas	57
Tabel 4.13 Hasil Regresi 1	58
Tabel 4.14 Hasil Regresi 2	59
Tabel 4.15 Hasil Uji t.....	64
Tabel 4.16 Perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}	65
Tabel 4.17 Tabel <i>Coefficients</i> untuk Uji Sobel	67

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 3.1 Struktur Organisasi PO Ratu Trans Jember.....	32
Gambar 4.1 Diagram Jalur.....	60

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuisisioner
- Lampiran 2. Deskripsi Responden
- Lampiran 3. Uji Intrumen Data
- Lampiran 4. Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 5. Analisis Jalur
- Lampiran 6. Uji Hipotesis
- Lampiran 7. Uji Sobel
- Lampiran 8. r tabel
- Lampiran 9. t tabel

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di PO Ratu Trans Jember. Variabel yang diteliti yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis jalur dan sobel. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada PO Ratu Trans Jember. Kemudian terdapat pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PO Ratu Trans Jember. Pada variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak terdapat pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan pada PO Ratu Trans Jember. Pada uji sobel terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PO Ratu Trans Jember. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuisioner kepada responden.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This research conducted in PO Ratu Trans Jember. The variables studied were Work Environment (X1), Compensation (X2), Job Satisfaction (Z), and Employee Performance (Y). This study uses path and sobel analysis methods. The results of this study indicate that there is a direct effect of work environment and compensation on job satisfaction at PO Ratu Trans Jember. Then there is a direct effect of job satisfaction on employee performance at PO Ratu Trans Jember. Furthermore, the work environment and compensation variables do not have a direct influence on employee performance at PO Ratu Trans Jember. In the sobel test, there is a direct effect of work environment and compensation on employee performance through job satisfaction of PO Ratu Trans Jember. This study uses a quantitative approach by distributing questionnaires to respondents.

Keywords : work environment, compensation, job satisfaction, employee performance

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Semakin tajamnya persaingan antar perusahaan di era globalisasi ini membuat perusahaan harus memiliki sumber daya yang tangguh. Sumber daya yang dibutuhkan untuk menjalankan perusahaan tidak dapat dilihat sebagai bagian yang berdiri sendiri, tetapi harus dilihat sebagai suatu kesatuan yang tangguh membentuk satu sinergi. Menurut Sutrisno (2009:6) manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.

Transportasi sangatlah dibutuhkan dikalangan masyarakat untuk bepergian secara berkelompok atau individual. Transportasi memiliki peranan yang signifikan dalam aspek kehidupan, baik dalam aspek sosial, ekonomi, politik, dan sebagainya. Peranan transportasi tidak hanya digunakan oleh masyarakat kalangan menengah keatas saja tetapi juga kalangan bawah yang terbentuk dalam kelompok maupun individual. Untuk mewujudkan jaringan transportasi nasional yang berdaya saing tinggi, efektif, efisien, dan berkualitas (memenuhi kepuasan pelanggan) diperlukan perencanaan sistem transportasi nasional yang bagus. Sebagaimana tercantum dalam

lampiran peraturan pemerintah Nomor 51 Tahun 2012 tentang Sumber Daya Manusia di Bidang Transportasi.

Lingkungan kerja pada dasarnya merupakan hal yang berpengaruh pada dunia kerja karyawan. Seorang karyawan yang bekerja di lingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan menjadi malas, cepat lelah hingga kinerja karyawan akan rendah.

Kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah berkontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat berpengaruh pada kondisi materi karyawan, tetapi juga dapat menentramkan batin karyawan untuk bekerja lebih tekun dan giat lagi. PO. Ratu Trans Jember memberikan kompensasi terhadap karyawannya seperti upah, gaji, dan bonus. Hal tersebut dapat membuat karyawan semakin termotivasi dan meningkatkan kinerjanya untuk dapat berkontribusi lebih baik lagi terhadap perusahaan.

Kepuasan kerja adalah rasa bangga terhadap kinerja diri dalam bekerja pada PO. Ratu Trans Jember dalam penelitian ini menjadi variabel intervening yang mana berperan untuk melihat hasil dari lingkungan kerja dan kompensasi pada karyawan.

PO. Ratu Trans Jember merupakan perusahaan otobus yang bergerak dalam bidang jasa transportasi. PO. Ratu Trans Jember sendiri memiliki beberapa armada kendaraan dan SDM, rute pelayanan pun tidak hanya dalam kota melainkan bisa keluar kota sesuai dengan tujuan pemesanan. Jasa transportasi PO. Ratu Trans bisa dipesan via website dan juga datang langsung ke kantor PO. Ratu Trans Jember.

Berbeda dengan Perusahaan lain, PO. Ratu Trans Jember memiliki banyak karyawan yang hanya berprofesi sebagai supir bus dan kenek. Adapun juga tim marketing yang mempunyai tugas dalam menginformasikan serta mencari pelanggan. Lingkungan kerja dalam perusahaan ini menjadi faktor utama dalam melaksanakan kerja. Saling akrab sesama karyawan, lingkungan perusahaan yang sangat mendukung untuk dapat menciptakan kinerja karyawan yang lebih baik lagi. Tak lupa kompensasi juga menjadi salah satu faktor dimana karyawan dapat lebih bersemangat dan akan timbul suatu kinerja yang baik serta menjadikan kepuasan kerja dari pemimpin kepada karyawannya.

Peneliti melakukan penelitian pada PO Ratu Trans Jember karena perusahaan ini menarik untuk dijadikan obyek. Perusahaan yang awal mulanya hanya sebuah usaha kecil kemudian memulai prosesnya dari tahun ke tahun dan akhirnya dapat menjadi perusahaan otobus resmi tentunya dengan banyak armada transportasi.

Berdasarkan uraian diatas peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan tujuan untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

1.2 Rumusan Masalah

PO. Ratu Trans Jember merupakan salah satu perusahaan otobus yang bergerak dibidang jasa transportasi. PO. Ratu Trans juga memiliki sumber daya manusia dengan kinerja yang sangat baik. Para responden menilai PO. Ratu Trans memiliki potensi untuk menjadi jasa transportasi yang lebih besar lagi dan lingkungan serta kompensasi yang memadai sehingga dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Namun dalam penerapannya tidak semua karyawan memiliki tingkat kinerja yang baik, oleh karna itu perlu di kaji beberapa permasalahan yang berkait dengan penelitian yaitu lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja.

Berdasarkan uraikan di atas, maka permasalahan yang diteliti dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Apakah terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Apakah terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
3. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Untuk mengetahui dan menganalisis adanya pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan adanya penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat :

1. Bagi Peneliti
Penelitian ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan wawasan dan pengalaman bagi peneliti dalam menangkap teori yang telah diperoleh selama perkuliahan.
2. Bagi Almamater
Penelitian ini diharapkan mampu memberikan kontribusi dan perkembangan ilmu serta dapat digunakan sebagai referensi bagi peneliti lain.
3. Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran yang dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan organisasi/perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

1.5 Batasan Masalah

Agar pembahasan dalam penelitian ini lebih terarah dan tidak menyimpang jauh dari tujuan penelitian, maka akan dibatasi pada hal-hal sebagai berikut :

1. Peneliti hanya meneliti sebatas pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)
2. Obyek yang digunakan dalam penelitian ini adalah Responden PO Ratu Trans Jember
3. Sampel yang di ambil sebanyak 41 responden
4. Penelitian dilakukan pada periode 2020-2021

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Penelitian terdahulu yang relevan dengan yang sedang dilakukan antara lain, sebagai berikut :

Permana (2016) meneliti tentang “*Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan kerja terhadap Organisational citizenship behavior melalui kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)*”. Tujuan penelitian untuk menguji budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kepuasan kerja PT. Kereta Api Indonesia. Metode analisis adalah analisis jalur (path analisis). Uji-uji yang dilakukan adalah Uji instrumen data, Uji Asumsi Klasik. Obyek penelitian di PT. KAI. Populasi penelitian adalah karyawan PT. KAI. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dan simple random sampling, jumlah sampel 1035 responden. Hasil penelitian yakni 1) Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, 2) Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3) budaya organisasi berpengaruh terhadap citizenship behavior, 4) motivasi berpengaruh terhadap *Organizational citizenship behavior*, 5) Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap *Organizational citizenship behavior*. 6) Motivasi berpengaruh positif terhadap *Organization citizenship*

behavior, 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Organizational citizenship behavior

Ulum (2017) meneliti tentang *Pengaruh Motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT ayu indah tour and travel Lamongan*. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Ayu indah tour and travel dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Metode analisis adalah jalur/path analisis. Uji-uji yang dilakukan adalah uji instrumen data. Obyek penelitian di PT. Ayu indah tour and travel Lamongan. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Ayu indah tour and travel. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus. Hasil penelitian yakni Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Darma (2019) *Faktor kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja para Driver*. Tujuan penelitian untuk mengetahui faktor kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kepuasan kerja para driver. Jenis penelitian ini deskriptif kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Metode analisis menggunakan kualitatif. Populasi penelitian ini para driver Gojek. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Hasil penelitian yakni 1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

driver Gojek 2. Strategi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek.

Lebang (2017) meneliti tentang *Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver Go-Jek*. Tujuan penelitian untuk menganalisis pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pada driver Gojek. Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif. Metode analisis menggunakan SEM. Obyek penelitian adalah driver gojek DKI Jakarta. Populasi penelitian adalah driver gojek. Teknik pengambilan sampel menggunakan non-probability sampling. Metode pengumpulan data SEM. Hasil penelitian yakni 1. motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 3. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 4. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja 6. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja 7. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja 8. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja 9. Kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja

Gumi (2019) meneliti tentang *Kemampuan Kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan departemen Baggage service PT. Garuda Angkasa Cabang Denpasar*. Tujuan penelitian untuk mengetahui kemampuan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.

Garuda Angkasa Cabang Denpasar. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif dengan metode kuisioner. Uji-uji yang dilakukan Uji kualitas data, uji asumsi klasik, analisis linier berganda, dan uji hipotesis. Obyek penelitian di PT.Garuda angkasa cabang Denpasar. Populasi penelitian adalah karyawan PT. Garuda Angkasa cabang Denpasar. Teknik pengambilan sampel menggunakan kuantitatif. Jumlah sampel 41 karyawan. Metode pengumpulan data : kuisioner. Hasil penelitian yakni Kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Alhumairoh (2016) meneliti tentang *Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PT. KAI Daop 9 jember*. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PT. KAI Daop 9 Jember. Jenis penelitian menggunakan data kualitatif yang di kuantitatifkan. Metode analisis data menggunakan jalur/path analisis. Uji-uji yang dilakukan uji instrumen, uji normalitas data. Obyek penelitian di PT. KAI Daop 9 Jember. Populasi penelitian adalah karyawan PT. KAI Daop 9 Jember. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling. Jumlah sampel 138 karyawan. Metode pengumpulan data wawancara dan kuisioner. Hasil penelitian yakni 1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja 2. Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja 3. Kompensasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan 4. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 5. Semangat kerja berpengaruh positif terhadap kinerja

Karsono (2017) meneliti tentang *Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI DAOP 5 Purwokerto*. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. KAI Daop 5 Purwokerto. Jenis penelitian menggunakan kuantitatif. Metode analisis menggunakan regresi linier berganda. Uji-uji yang dilakukan uji normalitas data, uji multikolinearitas, dan uji analisis regresi linier berganda. Obyek penelitian adalah PT. KAI Daop 5 purwokerto. Populasi penelitian adalah seluruh karyawan PT.KAI Daop 5 purwokerto. Teknik pengambilan sampel menggunakan data primer yang diperoleh dari kuisisioner. Jumlah sampel 86 karyawan. Metode pengumpulan data : Kuisisioner. Hasil penelitian yakni 1. Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 4. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Firmansyah (2020) meneliti tentang *Pengaruh Stress kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten. Metode analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Uji-uji yang dilakukan ialah uji kualitas

data, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas. Obyek penelitian ini adalah Kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten. Populasi penelitian ini adalah karyawan kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling, Dengan jumlah sampel 150 karyawan. Metode pengumpulan data : data primer dan skunder. Hasil penelitian ini yakni 1. Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Krismawidia (2019) meneliti tentang *Pengaruh Lingkungan kerja dan budaya terhadap motivasi dan dampak pada kinerja keryawan PT. Angkasa pura II Bandar Udara Supadio Pontianak*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi dan dampak pada kinerja karyawan pada PT. Angkasa pura II Bandar udara Supadio Pontianak. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Metode analisis menggunakan path analisis. Uji-uji yang dilakukan ialah uji Validitas, uji Reliabilitas, dan uji normalitas. Obyek penelitian ini di PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak dengan sampel 181 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampel jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan studi kepustakaan dan studi lapangan. Hasil penelitian ini yakni 1. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 3.

Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 4. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan 5. Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi karyawan

Abelina (2019) meneliti tentang *Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Garuda indonesia Branch Office Surabaya*. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. Garuda indonesia Branch Office Surabaya. Jenis penelitian ini menggunakan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan SEM PLS. Uji-uji yang dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Obyek penelitian ini adalah PT. Garuda indonesia Branch Office Surabaya. Populasi penelitian ini adalah karyawan PT. Garuda indonesia Branch Office Surabaya. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik purposive sampling dengan jumlah sampel 133 karyawan. Metode pengumpulan data : kuisioner. Hasil penelitian ini yakni 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja 2. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja 3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Leonard Ferdinan Permana (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya organisasi, berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • budaya organisasi berpengaruh terhadap <i>citizenship behavior</i> 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen sama yaitu lingkungan kerja • Variabel intervening sama yaitu kepuasan kerja • Teknik sampling yakni purposive sampling 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat variabel independen budaya organisasi dan motivasi • Obyek penelitian PT. KAI
2.	Bayu Misbahul Ulum (2017)	Motivasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel intervening sama yaitu kepuasan kerja • Teknik pengumpulan data kuisisioner • Uji yang dilakukan 	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat variabel independen motivasi • Tidak menggunakan uji sobel
3.	Gede Sri Darma (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Gojek • Strategi berpengaruh terhadap kepuasan kerja driver Go-jek 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen sama yaitu kompensasi • Teknik pengambilan sampel ada yang sama yaitu observasi dan wawancara 	Teknik pengambilan sampel ada yang berbeda yaitu dokumentasi

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	Dan Gunnard Lebang (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi tidak berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja • Kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen sama yaitu lingkungan kerja dan kompensasi • Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif • Teknik pengambilan sampel menggunakan non probability sampling 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode pengumpulan data SEM • Variabel dependen kepuasan kerja
5.	Wiryawan Suputra Gumi (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Kemampuan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Dependen sama yaitu kinerja karyawan • Jenis penelitian sama yaitu kuantitatif • Menggunakan 	Independennya berbeda yaitu kemampuan kerja dan kepuasan kerja
6.	Winda Fuadilah Alhumairoh (2016)	<ul style="list-style-type: none"> • Kompensasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja • Motivasi berpengaruh positif terhadap semangat kerja • Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Independen sama yaitu kompensasi • Menggunakan variabel intervening • Menggunakan uji Normalitas data dan uji instrumen 	Variabel Z beda yaitu semangat kerja
		•	•	•

7.	Karsono (2017)	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan • . Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen sama yaitu kompensasi • Menggunakan jenis penelitian kuantitatif • Menggunakan uji normalitas data dan uji multikolinieritas • Data primer 	<ul style="list-style-type: none"> • Metode analisis menggunakan regresi linier berganda • Tidak menggunakan variabel Z
8.	Andre Firmansyah (2020)	<ul style="list-style-type: none"> • Stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan • Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen ada yang sama yaitu lingkungan kerja • Variabel terikat sama yaitu kinerja karyawan • Menggunakan teknik pengambilan sampel non probability • Data Primer dan Sekunder 	Metode analisis regresi linier berganda

No	Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
9.	I Gusti Ketut Krismawidia (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen ada yang sama yaitu lingkungan kerja • Jenis penelitian menggunakan deskriptif kuantitatif • Menggunakan path analisis 	Tidak menggunakan variabel Z
10.	Stefani Abelina (2019)	<ul style="list-style-type: none"> • Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan • Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap motivasi kerja • Gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja • Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. 	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel independen ada yang sama yaitu lingkungan kerja • Menggunakan penelitian kuantitatif • Uji Validitas dan Uji reliabilitas 	Menggunakan metode SEM PLS

Secara Keseluruhan persamaan yang ada pada penelitian saat ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel independen, serta metode pengumpulan data yaitu dengan kuisisioner. Sedangkan untuk perbedaannya yaitu pada kerangka konseptual dan indikator yang berbeda.

2.2 Kajian Teori

2.2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manusia merupakan komponen penting dalam organisasi yang akan bergerak dan melakukan aktifitas untuk mencapai tujuan. Keberhasilan suatu organisasi ditentukan dari kualitas orang-orang yang berada di dalamnya. SDM akan bekerja secara optimal jika organisasi dapat mendukung kemajuan karir mereka dengan melihat seperti apa kompetensi mereka. Biasanya, pengembangan SDM berbasis kompetensi akan mempertinggi produktivitas karyawan sehingga kualitas kerja pun lebih tinggi pula dan berujung pada puasanya pelanggan dan organisasi akan diuntungkan. Menurut Rivai (2009). Manajemen SDM merupakan salah satu bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

2.2.2 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Menurut Nitisemito (2002:11) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada

disekitar para pekerja dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

2. Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Setiap perusahaan tentu mengharapkan lingkungan kerja yang baik dapat mendukung karyawan untuk mencapai kinerja yang baik. Lingkungan kerja sangat dipengaruhi oleh banyak faktor. Berpendapat bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terhadap karyawan, yaitu :

1. Keamanan bekerja

Keamanan dalam bekerja adalah salah satu hal yang penting untuk dipertimbangkan perusahaan dalam mengayomi karyawan. Dimana keamanan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja kepada karyawan

2. Hubungan karyawan

Pada dasarnya hubungan dalam dunia kerja antar sesama karyawan adalah hal yang bisa mempengaruhi betah tidaknya kita dalam bekerja di perusahaan. Semua tergantung sikap kita kepada sesama rekan kerja sehari-harinya.

3. Fasilitas

Setiap karyawan pastinya menginginkan fasilitas dalam menjalankan pekerjaannya. Jika fasilitas itu lengkap maka kemungkinan karyawan dapat betah bekerja dalam suatu perusahaan

4. Hubungan Pemimpin dan Karyawan

Menjalin keharmonisan hubungan antar sesama karyawan atau pemimpin kepada karyawannya itu sangat perlu. Karena dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawan dapat membuat karyawan tersebut nyaman dalam bekerja.

3. Indikator Lingkungan kerja

Ada beberapa indikator untuk melihat lingkungan kerja karyawan, sebagai berikut :

- a. Hubungan Kerja
- b. Fasilitas
- c. Keamanan bekerja
- d. Hubungan Pimpinan dan Karyawan

2.2.3 Kompensasi

1. Definisi Kompensasi

, Kompensasi adalah semua bentuk kembalian atau imbalan finansial, jasa-jasa berwujud dan tujuan-tujuan yang diperoleh dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Desler (2007:46) Kompensasi semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka. Jadi bisa disimpulkan bahwa kompensasi ialah bentuk imbalan sebagai balas jasa perusahaan terhadap kinerja karyawan yang memuaskan.

2. Tujuan Kompensasi

Tujuan kompensasi sendiri antara lain sebagai kepuasan kerja, motivasi, dan stabilitas karyawan. Tujuan kompensasi :

1. Kepuasan kerja

Kompensasi atau balas jasa memungkinkan karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik dan status ekonominya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

2. Motivasi

Jika balas jasa diberikan lebih dari cukup bagi karyawan, maka manager akan mudah memotivasi bawahannya.

3. Stabilitas karyawan

Program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta konsisten maka stabilitas karyawan lebih terjamin

3. Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004 : 445) sebagai berikut :

1. Upah dan gaji,

Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja. Sedangkan gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

2. Bonus

Yakni pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja

3. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

Fasilitas diberikan kepada karyawan yang bekerja agar merasa nyaman dalam bekerja. Seperti tempat parkir khusus, ruang kerja yang bersih dan nyaman, dan kendaraan.

2.2.4 Kinerja karyawan

1. Definisi Kinerja karyawan

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja adalah sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Menurut Hasibun (2012) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan pengertian kinerja diatas, maka dapat diartikan kinerja karyawan adalah suatu hasil atau perbuatan yang dikerjakan oleh karyawan perusahaan demi mencapai tujuan perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Setiap perusahaan tentu mengharapkan agar karyawannya memiliki kinerja yang baik agar mendukung perusahaan untuk mencapai tujuan utama. Kualitas karyawan sangat dipengaruhi oleh banyak faktor yaitu :

1. Kemampuan

Manusia pada dasarnya memiliki kemampuan yang terasah sejalan dengan tumbuh kembang hidupnya. Dalam dunia kerja, untuk dapat mencapai kinerja yang baik karyawan atau pekerja harus memiliki kemampuan yang sesuai dengan pekerjaan yang dilakukannya.

2. Motivasi

Motivasi merupakan sebuah dorongan untuk melakukan aktivitas guna memperoleh atau mencapai tujuan. Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja yang menggerakkan dirinya secara terarah untuk mencapai tujuan kerjanya dalam rangka pencapaian tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011,75) sebagai berikut :

a. Kualitas kerja

Yakni seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

b. Kuantitas kerja

Yakni seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

c. Pelaksanaan Tugas

Yakni seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

d. Tanggung jawab

Yakni kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

2.2.5 Kepuasan kerja

1. Definisi Kepuasan kerja

Kepuasan kerja ialah cara karyawan mengungkapkan dan merasakan kepuasan dari hasil kerjanya. Menurut Darma (2019) kepuasan kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya. Karena itu, tingkat kepuasan setiap orang berbeda-beda dan hal ini terjadi apabila beberapa faktor terpenuhi yaitu kebutuhan individu serta kaitannya dengan derajat kesukaan dan ketidaksukaan pekerja

2. Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan

seseorang bahwa keahliannya dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja.

2. Gaji/Upah

Gaji/Upah Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

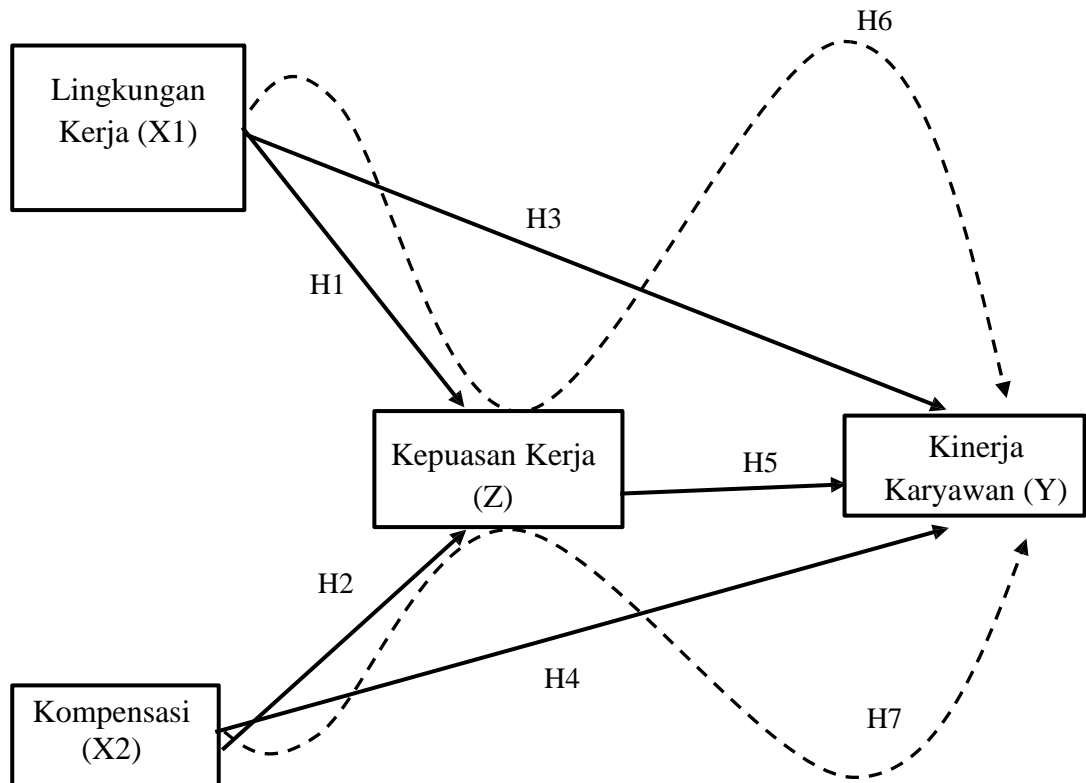
3. Indikator kepuasan kerja

Indikator kepuasan kerja sebagai berikut :



- a. Prestasi kerja
- b. Kepuasan kinerja rekan kerja
- c. Kepuasan Gaji
- d. Support pimpinan dan rekan kerja

2.3 Kerangka konseptual

Berdasarkan landasan teori dalam tinjauan pustaka yang telah diuraikan sebelumnya, berikut ini digambarkan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai acuan sekaligus cerminan pola pikir yang digunakan sebagai dasar penyusunan dan perumusan hipotesis, adapun kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka konseptual

Keterangan :  pengaruh secara langsung
  Pengaruh secara tidak langsung

Kerangka konseptual dalam penelitian ini menggambarkan adanya hubungan antar variabel, baik secara langsung maupun tidak langsung. Terdapat dua jenis garis panah berbeda yang menghubungkan variabel independen terhadap variabel dependen, garis panah tebal menjelaskan pengaruh secara langsung variabel Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z). Lingkungan kerja (X1) dan kompensasi

(X2) terhadap kinerja karyawan (Y). Kemudian kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan garis putus-putus menjelaskan pengaruh secara tidak langsung variabel Lingkungan Kerja (X1) dan kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

2.4 Hipotesis

Dari hasil kajian teori penelitian terdahulu yang relevan, rumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka dapat dibuat sebuah hipotesis untuk penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Leonard Ferdinan (2016) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut Lebang (2017) Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja

2. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja

Menurut Gede Sri Darma (2019) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Manurut Lebang (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₂ :Diduga Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja

3. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh I Gusti Ketut Krismawidia (2019) Menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut dan Gunnard Lebang (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Firmansyah (2020) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₃:Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

4. Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dony Prakasa Utama (2010).

Menurut Karsono (2017) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₄:Diduga Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Heru Susilo (2018) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Melina (2012) menunjukkan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Menurut Intan (2012) kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₅ :Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan

6. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dony Prakasa Utama (2010). Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₆:Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

7. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan (2011) Menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Hal ini juga didukung oleh penelitian Dony Prakasa Utama (2010). Berdasarkan penelitian diatas maka dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H₇: Diduga Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

PO. Ratu Trans Jember atau bisa disebut PO. Ratu adalah salah satu perusahaan otobus yang bergerak dalam bidang jasa transportasi. PO. Ratu Trans menyediakan banyak armada kendara, mulai dari mobil pribadi sampai bus. Sistem marketing yang terus bergerak melalui online maupun offline yang membuat PO. Ratu Trans mempunyai banyak pelanggan. Fasilitas diberikan PO. Ratu Trans kepada pelanggan setia.

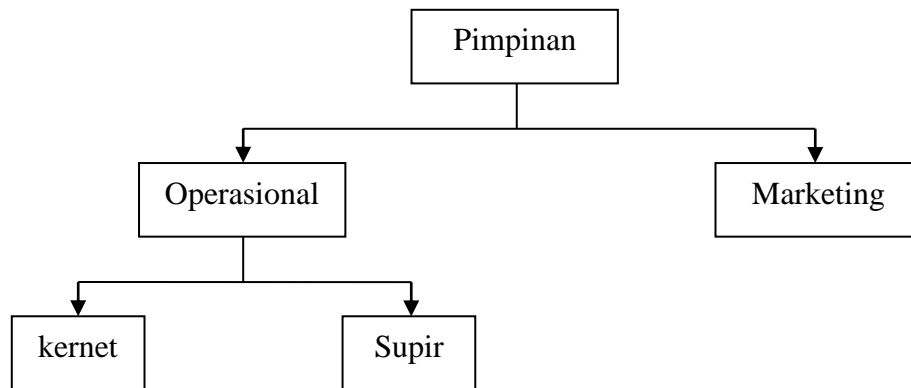
3.1.1 Sejarah Singkat PO. Ratu Trans Jember

PO. Ratu Trans Jember awalnya didirikan pada tahun 2012 yang awalnya usaha kecil berupa travel dan carteran. Awal berdiri PO. Ratu Trans bertempat di Paleran Jember yang didirikan oleh Bapak Ali. Awal berdiri PO. Ratu Trans hanya melayani transportasi dalam kota saja. Dengan berjalannya waktu PO. Ratu Trans dapat menambah armada transportasinya dan sampai sekarang dapat melayani jasa transportasi dalam provinsi maupun luar provinsi dengan berbagai macam pilihan armada.

3.1.2 Struktur Organisasi PO. Ratu Trans Jember

Struktur Organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian serta posisi yang ada pada suatu organisasi atau perusahaan dalam menjalankan kegiatan operasional untuk mencapai tujuan yang di harapkan dan di inginkan. Struktur organisasi menggambarkan pemisah

kegiatan pekerjaan antara satu dengan yang lain dan bagaimana hubungan aktivitas dan fungsi dibatasi. Berikut adalah struktur organisasi PO. Ratu Trans Jember



Gambar 3.1 Struktur Organisasi PO Ratu Trans Jember

Ada Fungsi masing-masing dari struktur organisasi pada PO. Ratu Trans Jember adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan : Bertanggung jawab serta pemilik PO. Ratu Trans Jember
2. Marketing : Memasarkan pelayanan Jasa Transportasi PO. Ratu Trans
3. Operasional : bertanggung jawab atas kinerja supir dan kernet
4. Supir : Pengemudi armada
5. Kernet : Pendamping/membantu supir

3.2 Populasi, Sampel, dan Sampling

3.2.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk

dipelajari dan ditarik kesimpulan (Supriyanto dan Maharani 2013: 35). Sehingga bisa disimpulkan populasi merupakan kumpulan dari seluruh elemen, dimana kita dapat menarik dan mempelajari kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PO. Ratu Trans Jember. Dimana jumlah populasinya sebanyak 46 karyawan.

3.2.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Supriyanto dan Maharani 2013: 35). Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan PO. Ratu Trans Jember. Untuk menentukan ukuran sampel penelitian dari populasi tersebut, dapat digunakan adalah Teknik Slovin dengan rumus sebagai berikut :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n = Ukuran sampel/Jumlah responden

N = Ukuran populasi

e = presentase ketelitian kesalahan pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir, $e = 0,05$

Maka untuk mengetahui sampel penelitian, dengan perhitungan sebagai berikut :

$$n = \frac{46}{1 + 46(0,05^2)}$$

$$n = \frac{46}{1 + (46 \times 0,0025)}$$

$$n = \frac{46}{1 + 0,115}$$

$$n = \frac{46}{1,115}$$

$$= 41,25 = 41$$

3.2.3 Teknik pengambilan sampel

Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Menurut Kerlinger (2006:188) metode penarikan dari sebuah populasi atau semesta dengan cara tertentu sehingga populasi tadi memiliki peluang yang sama untuk terpilih.

3.3 Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Data kuantitatif ialah data yang dinyatakan dalam bentuk skala numerik atau angka.

3.4 Identifikasi Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini ada tiga jenis variabel yaitu variabel independen, variabel dependen, dan variabel intervening. Sebagaimana diuraikan sebagai berikut :

1. Variabel Independent (Variabel Bebas)

Adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan timbulnya variabel dependen (Sugiyono 2016 : 39). Variabel bebas dari penelitian ini adalah Lingkungan Kerja (X1) dan Kompensasi (X2)

2. Variabel Dependent (Variabel Terikat)

Adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas (Sugiyono 2016 : 39). Variabel terkait dari penelitian ini adalah Kinerja karyawan (Y)

3. Variabel Intervening (Variabel Penghubung)

Adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat, tetapi tidak dapat diamati dan diukur (Tuckman 1998). Variabel intervening dari penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z)

3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional Variabel adalah suatu definisi mengenai variabel yang dirumuskan berdasarkan karakteristik variabel yang diamati.

1. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Ada beberapa indikator untuk melihat lingkungan kerja karyawan, sebagai berikut :

- e. Hubungan Kerja
- f. Fasilitas
- g. Keamanan bekerja
- h. Hubungan Pimpinan dan Karyawan

2. Kompensasi (X2)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa bagi karyawan baik secara langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung (non finansial)

yang dapat meningkatkan motivasi, prestasi, dan kinerja karyawan PO. Ratu Trans Jember. Indikator kompensasi menurut Simamora (2004 : 445) sebagai berikut :

a. Upah dan gaji,

Upah merupakan bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu jam kerja. Sedangkan gaji adalah imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada karyawan, yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Bonus

Yakni pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kerja

c. Tunjangan

Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas diberikan kepada karyawan yang bekerja agar merasa nyaman dalam bekerja. Seperti tempat parkir khusus, ruang kerja yang bersih dan nyaman, dan kendaraan.

3. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja adalah rasa bangga terhadap kinerja diri dalam bekerja pada PO. Ratu Trans Jember. Indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

e. Prestasi kerja

- f. Kepuasan kinerja rekan kerja
 - g. Kepuasan Gaji
 - h. Support pimpinan dan rekan kerja
4. Kinerja Karyawan (Y)

Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2011,75) sebagai berikut :

- e. Kualitas kerja

Yakni seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

- f. Kuantitas kerja

Yakni seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

- g. Pelaksanaan Tugas

Yakni seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

- h. Tanggung jawab

Yakni kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

3.6 Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipakai untuk memperoleh data antara lain :

1. Observasi, merupakan suatu proses yang tersusun dari beberapa proses biologis dan psikologis berupa proses-proses pengamatan dan ingatan
2. Interview, adalah metode pengumpulan data yang diperoleh melalui wawancara langsung dengan pimpinan maupun karyawan.
3. Kuisisioner, adalah pengumpulan data yang di peroleh dengan memberikan pertanyaan secara tertulis untuk mendapat informasi dari responden.
4. Studi Pustaka, adalah pengumpulan data dengan kajian teoritik dan referensi lain yang berkaitan dengan penelitian.

3.7 Sumber Data

1. Data Primer

Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung diberikan kepada pengumpul data. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuisisioner dan observasi atau pengamatan langsung. Sumber data melalui kuisisioner yang diisi oleh responden meliputi karakteristik reponden dan hasil jawaban pernyataan kuisisioner.

2. Data Skunder

Sumber data merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, misalnya melalui orang lain. Sumber data skunder yang digunakan dalam penelitian ini melalui studi pustaka, literature, penelitian terdahulu, dan buku.

3.8 Metode Analisis Data

3.8.1 Uji Instrumen

a. Uji Validitas

. Metode yang digunakan untuk mengukur tinggi rendahnya validitas suatu angket yaitu dengan metode person product momen. Metode ini mengkolerasikan jumlah skor tiap butir dengan skor total (Sugiyono, 2004:185)

$$r_{xy} = \frac{n\sum xy - \sum x \sum y}{\sqrt{n\sum x^2 - (\sum x)^2} \cdot \sqrt{n\sum y^2 - (\sum y)^2}}$$

Keterangan :	r_{xy}	= koefisien korelasi
	r	= koefisien korelasi
	X	= Skor pertanyaan
	Y	= Skor total
	N	= Jumlah sampel

Dasar pengambilan keputusan dalam uji validitas adalah:

Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.

Jika nilai $r_{hitung} < r_{tabel}$ dan bernilai negatif, maka variabel tersebut tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas ini biasanya digunakan untuk menguji kemampuan hasil pengukuran relatif konsisten apabila pengukurannya diulang dua kali atau lebih (Sugiyono, 2004:176). Adapun rumus yang dapat digunakan dalam

mengukur reliabilitas instrument dengan *Alpha Cronbach* dengan rumus berikut :

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

Keterangan : α = koefisien reliabilitas

r = koefisien rata-rata korelasi antar variabel

k = jumlah variabel bebas dalam persamaan

Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas adalah variabel dikatakan reliable jika nilai *cronbach's alpha* > 0,6.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam analisis jalur, variabel endogen, variabel eksogen atau keduanya mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal Untuk mengetahui distribusi data suatu penilaian, salah satu alat yang digunakan adalah menggunakan uji *Kolmogorov Smirnov* (Ghozali,2013) bahwa distribusi data dapat dilihat dengan membandingkan Asymp,Sig dengan tingkat signifikansi. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a) Jika Asymp. Sig > tingkat signifikan (0,05) maka distribusi data dikatakan normal.
- b) Jika Asymp. Sig < tingkat signifikan (0,05) maka distribusi data dikatakan tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independen sama dengan nol

c. Uji Heteroskedastisitas

Pada penelitian ini uji heteroskedastisitas dengan menggunakan pendekatan grafik dan statistik melalui uji glejser dengan menggunakan tingkat signifikan 5%. Jika korelasi antara variabel independen dengan residual didapat signifikansi lebih dari 0,05 maka dapat dikatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi.

3.8.3 Analisis Jalur (path analysis)

Analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi berganda. Analisis jalur digunakan jika terdapat variabel intervening. Analisis jalur digunakan untuk mengetahui hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas

(eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Perhitungan jalur dalam penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh Lingkungan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan (Y) melalui variabel intervening kepuasan kerja (Z). Adapun perhitungannya adalah :

1. Menghitung pengaruh langsung

Perhitungan pengaruh langsung dilakukan untuk mengetahui koefisien pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara langsung terhadap kinerja karyawan (Y) dan pengaruh variabel lingkungan kerja (X_1) dan kompensasi (X_2) secara langsung terhadap kepuasan kerja (Z). $Y = bx_1 + bx_2$

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

Perhitungan pengaruh tidak langsung dilakukan untuk mengetahui besaran koefisien pengaruh tidak langsung dari variabel lingkungan kerja (X_1), dan kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

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

Perhitungan pengaruh total dilakukan dengan cara menghitung pengaruh langsung atau *Dirrect Effect* dengan pengaruh tidak langsung atau *Indirect Effect*. Jadi, $TE = DE + IE$

4. Menghitung pengaruh sisa (*Residual Effect*)

Pengaruh sisa (*residual effect*) dilakukan untuk mengetahui besar residual karena adanya pengaruh diluar variabel penelitian, dengan rumus:

$$e = \sqrt{(1 - R^2)}$$

3.8.4 Teknik Uji Hipotesis

a. Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam menganggap variabel independen lainnya konstan

3.8.5 Uji Sobel

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh sobel (Ghozali, 2014:253) dan dikenal dengan uji sobel.). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z. Rumus uji Sobel sebagai berikut:

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

Dengan keterangan :

- Sab = besarnya standar eror pengaruh tidak langsung
- a = jalur variabel independen (X) dengan variabel intervening (Z)
- b = jalur variabel interveningn (Z) dengan variabel dependen (Y)
- sa = Standar eror koefisien a
- sb = standar eror koefisien b

Untuk menguji pengaruh tidak langsung, maka perlu menghitung nilai t dari koefisien ab dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{ab}{S_{ab}}$$

Nilai t hitung ini dibandingkan dengan nilai t tabel, jika t hitung > nilai t tabel maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh yang signifikan

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

4.1.1 Gambaran Umum Responden

Responden dalam penelitian ini berjumlah 41 responden yang merupakan karyawan dari PO. Ratu Trans Jember. Karakteristik responden dalam penelitian ini terdiri dari jenis kelamin, usia, masa kerja, dan pendidikan. Hasil penelitian menunjukkan karakteristik responden sebagai berikut.

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden berdasarkan Jenis kelamin digolongkan menjadi dua yang terdiri atas laki-laki dan perempuan. Hasil penggolongan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 berikut.

**Tabel 4.1 PO. Ratu Trans Jember
Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Tahun 2020**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	39	95%
Perempuan	2	5%
To	41	100%

Sumber : Lampiran 2, diolah

Jumlah responden laki-laki lebih banyak dari pada perempuan karena pada kantor PO. Ratu Trans Jember karyawan berjenis kelamin laki-laki lebih dibutuhkan sebab laki-laki dianggap mampu bekerja lebih keras pada sesuai dengan jenis bidang perusahaan.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Responden berdasarkan usia digolongkan menjadi tiga yang terdiri atas usia 20-27 tahun, 28-35 tahun, dan lebih dari 35 tahun. Hasil Penggolongan responden berdasarkan usia disajikan pada tabel 4.2 berikut.

**Tabel 4.2 PO. Ratu Trans Jember
Responden Berdasarkan Usia
Tahun 2020**

Usia	Frekuensi	Persentase
20-27 Tahun	27	67,5%
28-35 Tahun	11	27,5%
Lebih dari 35 Tahun	3	5%
Total	41	100%

Sumber : Lampiran 2, diolah

Responden berdasarkan usia 20-27 tahun lebih banyak dari rentang usia yang lain dikarenakan usia tersebut usia seseorang yang memasuki usia dewasa dimana seseorang lebih produktif serta kesehatan dan staminanya masih terjaga.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja digolongkan menjadi dua yang terdiri atas 1 hingga 3 tahun, dan 4 hingga 7 tahun. Hasil dari penggolongan responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel 4.3 berikut.

**Tabel 4.3 PO. Ratu Trans Jember
Responden Berdasarkan Masa Kerja
Tahun 2020**

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	30	73,1%
4-7 Tahun	11	26,9%
Total	41	100%

Sumber : Lampiran 2, diolah

Responden dengan masa kerja 1-3 tahun lebih banyak dari pada rentang waktu masa kerja yang lain, hal ini dikarenakan PO. Ratu Trans Jember melakukan perekrutan karyawan baru sesuai dengan bertambahnya armada transportasi.

4.1.2 Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi variabel penelitian bertujuan untuk menunjukkan frekuensi hasil jawaban responden mengenai pernyataan dalam kuisisioner mengenai indikator-indikator dari variabel Lingkungan kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan Kerja (Z), dan Kinerja karyawan (Y) serta mendukung hasil analisis data. Frekuensi jawaban responden dilakukan dengan pemberian skor 5 pada jawaban sangat setuju (SS), skor 4 pada jawaban setuju (S), skor 3 pada jawaban kurang setuju (KS), skor 2 pada jawaban tidak setuju (TS), dan skor 1 pada jawaban sangat tidak setuju (STS). Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap masing-masing variabel disajikan sebagai berikut.

a. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Dalam rangka untuk mengetahui Lingkungan kerja di PO. Ratu Trans Jember, digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator lingkungan kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1-5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.4 PO. Ratu Trans Jember
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Lingkungan Kerja
Tahun 2020

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	X1.1	20	18	2	1	0	41	SS	Sangat Setuju
2.	X1.2	18	17	4	2	0	41	SS	Sangat Setuju
3.	X1.3	14	24	2	1	0	41	S	Setuju
4.	X1.4	10	28	3	0	0	41	S	Setuju

Sumber : Data Primer (Lampiran 1)

Berdasarkan tabel 4.4 terdapat 4 pernyataan. Dari 4 pernyataan tersebut diantaranya menunjukkan bahwa responden memilih sangat setuju. Pernyataan hubungan kerja dengan sesama karyawan harmonis (X1.1) dan fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai (X1.2) yaitu dimana Lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Sedangkan pernyataan keamanan tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman (X1.3) dan pihak pimpinan akrab kepada karyawan (X1.4) menunjukkan bahwa responden memilih untuk menjawab setuju.

b. Deskripsi Variabel Kompensasi

Dalam rangka untuk mengetahui mengenai kompensasi di PO. Ratu Trans Jember, digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator kompensasi itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.5 PO. Ratu Trans Jember
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kompensasi
Tahun 2020

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	X2.1	18	17	5	0	1	41	SS	Sangat Setuju
2.	X2.2	16	18	4	3	0	41	S	Setuju
3.	X2.3	16	19	4	1	1	41	S	Setuju
4.	X2.4	13	24	3	0	1	41	S	Setuju

Sumber : Data Primer (Lampiran 1)

Berdasarkan tabel 4.5 terdapat 4 pernyataan. Dari 4 pernyataan tersebut hanya pernyataan Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan yang saya tanggung (X2.1), yang menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju. Sedangkan pernyataan bonus yang saya dapatkan sebanding dengan waktu kerja (X2.2), Tunjangan yang saya terima sesuai harapan (X2.3), perusahaan memenuhi kebutuhan fasilitas kerja karyawan (X2.4) menunjukkan bahwa rata-rata responden memilih untuk menjawab setuju.

c. Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja

Dalam rangka untuk mengetahui mengenai kepuasan kerja di PO. Ratu Trans Jember, digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator kepuasan kerja itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.6 PO. Ratu Trans Jember
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja
Tahun 2020

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Z1	18	18	1	3	1	41		
2.	Z2	14	21	4	1	1	41	S	Setuju
3.	Z3	20	15	2	4	0	41	SS	Sangat Setuju
4.	Z4	13	20	3	5	0	41	S	Setuju

Sumber : Data primer (Lampiran 1)

Berdasarkan tabel 4.6 terdapat 4 pernyataan. Dari 4 pernyataan tersebut pernyataan saya puas dengan pekerjaan saya (Z1) mengalami keseimbangan, dimana responden sama-sama banyak yang memilih sangat setuju dan setuju. Sedangkan pernyataan saya puas dengan kinerja rekan kerja (Z2) dan saya puas dengan pimpinan dan rekan kerja yang selalu memberikan suport (Z4) menunjukkan bahwa responden memilih setuju, dan pernyataan saya puas dengan gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggungjawab (Z3) menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih untuk menjawab sangat setuju.

d. Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Dalam rangka untuk mengetahui mengenai kinerja karyawan di PO. Ratu Trans Jember, digunakan 4 pernyataan yang diambil dari indikator kinerja karyawan itu sendiri dengan pemberian skor 1 sampai 5. Berdasarkan hasil survey dengan penyebaran kuisioner, didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.7 PO. Ratu Trans Jember
Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kinerja Karyawan
Tahun 2020

No	Butir Pernyataan	5	4	3	2	1	Total	Modus	Keterangan
		SS	S	KS	TS	STS			
1.	Y1	18	17	5	1	0	41	SS	Sangat Setuju
2.	Y2	20	17	2	2	0	41	SS	Sangat Setuju
3.	Y3	17	18	3	2	1	41	S	Setuju
4.	Y4	13	23	3	1	1	41	S	Setuju

Sumber : Data Primer (Lampiran 1)

Berdasarkan tabel 4.7 terdapat 4 pernyataan. Dari 4 pernyataan tersebut 2 diantaranya yaitu pernyataan hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan standart kualitas perusahaan (Y1) dan saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai volume pekerjaan yang ditargetkan (Y2) menunjukkan bahwa mayoritas responden memilih sangat setuju. Sedangkan pernyataan saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya (Y3) dan saya selalu bertanggungjawab penuh atas semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya (Y4) menunjukkan bahwa mayoritas reponden memilih setuju.

4.2 Analisis Hasil Penelitian

4.2.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dinyatakan valid jika pertanyaan atau pernyataan pada kuisisioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur. Suatu indikator dikatakan valid jika r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai sig.2 tailed lebih dari 0,05. Hasil uji validitas disajikan pada tabel 4.8 berikut.

Rumus R tabel

$$Df = n - 2$$

$$Df = 41 - 2 = 39$$

Penelitian ini menggunakan tingkat signifikan 5% dan df 39

Maka r tabel = 0,308

Tabel 4.8 PO. Ratu Trans Jember
Hasil Uji Validitas
Tahun 2020

Variabel	Item	r _{tabel}	r _{hitung}	Sig	Ket
Lingkungan Kerja (X1)	X1.1	0,308	0,902	0,000	Valid
	X1.2	0,308	0,850	0,000	Valid
	X1.3	0,308	0,823	0,000	Valid
	X1.4	0,308	0,542	0,000	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,308	0,884	0,000	Valid
	X2.2	0,308	0,908	0,000	Valid
	X2.3	0,308	0,910	0,000	Valid
	X2.4	0,308	0,837	0,000	Valid
Kepuasan Kerja (Z)	Z1	0,308	0,842	0,000	Valid
	Z2	0,308	0,869	0,000	Valid
	Z3	0,308	0,728	0,000	Valid
	Z4	0,308	0,849	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,308	0,868	0,000	Valid
	Y2	0,308	0,818	0,000	Valid
	Y3	0,308	0,893	0,000	Valid
	Y4	0,308	0,824	0,000	Valid

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan tabel 4.8 dapat diketahui hasil pengujian validitas menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan yang berkaitan dengan variabel

Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh r hitung lebih besar dari r tabel dan nilai signifikan kurang dari 0,05, sehingga dapat diartikan bahwa seluruh pernyataan yang digunakan pada kuisioner penelitian ini valid dan dapat digunakan sebagai instrumen pengumpulan data penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yaitu alat untuk mengukur suatu kuisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisioner dikatakan reliabel jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Penelitian ini menggunakan teknik *croanbach's alpha* untuk mengukur reliabilitas. *Croanbach's alpha* adalah tolak ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Suatu variabel dikatakan reliabel apabila variabel tersebut memiliki *croanbach's alpha* $> 0,60$. Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel 4.9 berikut.

Tabel 4.9 PO. Ratu Trans Jember

Hasil Uji Reliabilitas

Tahun 2020

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Lingkungan kerja (X_1)	0,795	0,60	<i>Reliable</i>
Kompensasi (X_2)	0,907	0,60	<i>Reliable</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,838	0,60	<i>Reliable</i>
Kinerja Karyawan (Y)	0,872	0,60	<i>Reliable</i>

Sumber : Lampiran 3, diolah

Berdasarkan Tabel 4.9 hasil penelitian reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), Kepuasan kerja (Z), dan Kinerja Karyawan (Y) memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,60 dan nilainya relatif konsisten sehingga dapat diartikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel.

4.2.2 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual memiliki distribusi normal. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik. Untuk menguji apakah data distribusi normal atau tidak dilakukan uji statistik *Kolmogorov-Smirnov Tes*. Residual berdistribusi normal jika memiliki nilai signifikan lebih 0,05. Hasil uji normalitas disajikan pada tabel 4.10 berikut.

Tabel 4.10 PO. Ratu Trans Jember
Hasil Uji Normalitas
Tahun 2020

<i>Asymp Sig</i>	Standar Normalitas	Keterangan
0,834	0,05	Terdistribusi Normal

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan Tabel 4.10 hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai *asymp sig* atau nilai signifikansi sebesar 0,834 yang lebih

besar dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa data dalam penelitian ini terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Uji multikolinieritas juga dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor (VIF)* dengan nilai cut off yang umumnya dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai $Tolerance \geq 0,1$ atau sama dengan nilai $VIF \leq 10$.

Tabel 4.11 PO. Ratu Trans Jember
Hasil Uji Multikolinieritas
Tahun 2020

Variabel	Perhitungan		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Lingkungan Kerja	0,700	1,428	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kompensasi	0,409	2,444	Tidak terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,333	3,007	Tidak terjadi Multikolinieritas

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan hasil tabel 4.11 diatas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai nilai $Tolerance \geq 0,1$ dan nilai $VIF \leq 10$. Hal ini dapat dikatakan bahwa semua variabel bebas dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi data atau tidaknya heteroskedastisitas, salah satunya dengan menggunakan uji gletser :

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dalam model regresi
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi

Tabel 4.12 PO. Ratu Trans Jember
Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser
Tahun 2020

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	2,055	1,182		1,739	,090
Lingkungan Kerja	,028	,076	,070	,365	,717
Kompensasi	-,021	,072	-,073	-,291	,773
Kepuasan Kerja	-,050	,079	-,177	-,636	,529

a. Dependent Variable: Res_2

Sumber : Lampiran 4, diolah

Berdasarkan hasil analisis diatas menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikan lebih besar dari 0,05. Dimana

Lingkungan kerja, kompensasi, dan kepuasan kerja menghasilkan nilai signifikan yaitu 0,717, 0,773, 0,529 > 0,05

4.2.3 Analisis Jalur (*path analysis*)

Path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

a) Koefisien Jalur sub struktur 1 yaitu X ke Z

Tabel 4.13 PO Ratu Trans Jember

Hasil Regresi 1

Tahun 2020

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
	(Constant)	-1,961	2,419		
Lingkungan kerja	,430	,141	,305	3,039	,004
Kompensasi	,669	,102	,656	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan output pada tabel coefficients dapat diketahui bahwa nilai signifikan pada variabel Lingkungan kerja (X1) yaitu 0,004, variabel Kompensasi (X2) yaitu 0,000. Nilai signifikansi dari Lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) lebih kecil dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kepuasan Kerja (Z).

b) Koefisien jalur sub struktur 2 yaitu X dan Z ke Y

**Tabel 4.14 PO Ratu Trans Jember
Hasil Regresi 2
Tahun 2020**

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055
1 Lingkungan kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580
Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208
Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan output pada tabel *coefficients* dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel lingkungan kerja (X1) yaitu 0,580 ; variabel kompensasi (X2 yaitu 0,208; dan kepuasan kerja (Z) yaitu 0,000, karena nilai signifikansi X1 dan X2 lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X1) dan Kompensasi (X2) tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). Sedangkan pada variabel kepuasan kerja (Z) nilai signifikasinya < 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (Z) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y).

Persamaan struktural :

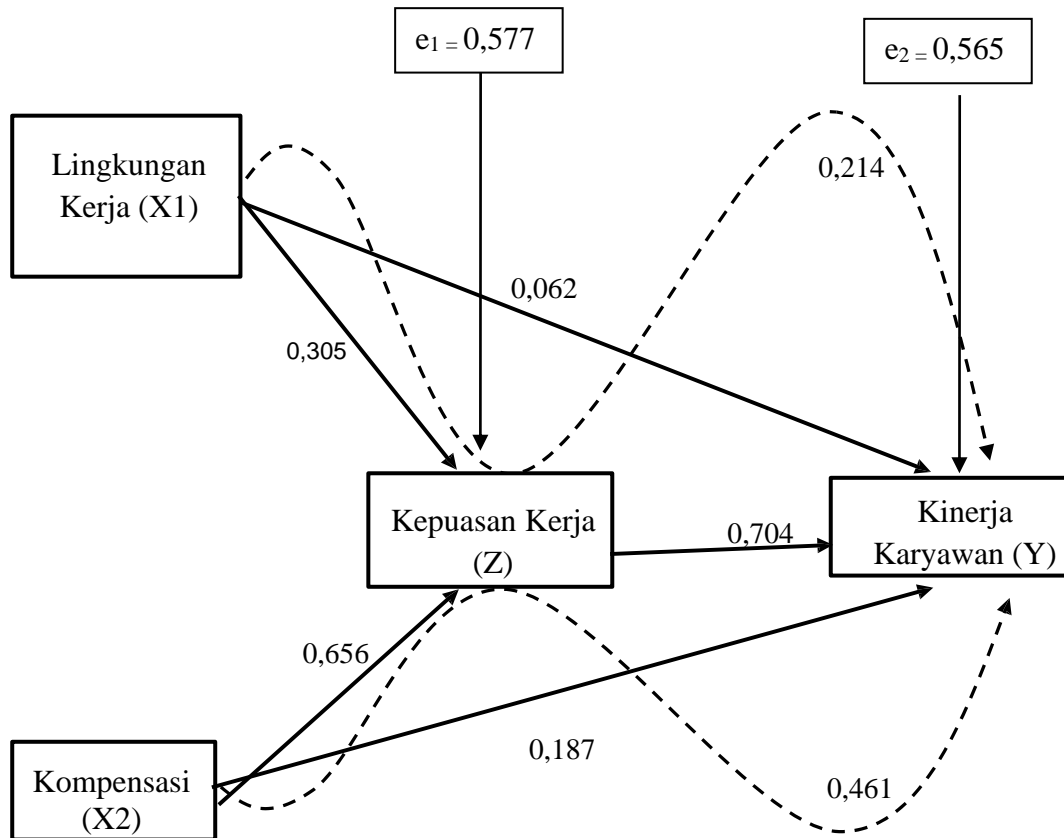
$$\text{Sub Struktural 1} \rightarrow Z = PzX_1 + PzX_2 + e_i$$

$$Z = 0,305X_1 + 0,656X_2 + 0,577 e_1$$

$$\text{Sub Struktural 2} \rightarrow Y = PyX_1 + PyX_2 + PyX + e_2$$

$$Y = 0,062X_1 + 0,187X_2 + 0,704Z + 0,656e_2$$

Dengan demikian dapat digambarkan diagram jalur sebagai berikut



**Gambar 4.1 PO Ratu Trans Jember
Diagram Jalur
Tahun 2020**

Perhitungan Jalur

Bagian ini menjelaskan tentang perhitungan perbandingan pengaruh langsung antar variabel dan pengaruh tidak langsung dalam variabel X2, X2, terhadap Y melalui Z. Dengan kriteria berikut :

- $0 - 0,25$: Pengaruh sangat lemah (dianggap tidak ada)
- $> 0,25 - 0,5$: Pengaruh cukup
- $> 0,5 - 0,75$: Pengaruh kuat

d. $> 0,75 - 1$: Pengaruh sangat kuat

Perhitungan pengaruh langsung (*Direct Effect/DE*)

1. Pengaruh variabel Lingkungan kerja (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y)

$$De_{YX_1} = X_1 \rightarrow Y = 0,062$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan dinilai sangat lemah atau tidak berpengaruh, karena nilai pengaruhnya diantara 0 – 0,25

2. Pengaruh variabel Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$De_{YX_2} = X_2 \rightarrow Y = 0,187$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan dinilai sangat lemah, karena nilai pengaruhnya di antara 0 - 0,25

3. Pengaruh Variabel Lingkungan kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

$$De_{ZX_1} = X_1 \rightarrow Z = 0,305$$

$$De_{ZX_2} = X_2 \rightarrow Z = 0,656$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja dinilai cukup, karena nilai pengaruhnya diantara $>0,25 - 0,5$.

Sedangkan pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan kerja dinilai kuat, karena nilai pengaruhnya diantara 0,5 -0,75

4. Pengaruh variabel Kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

$$De_{YZ} = Z \rightarrow Y = 0,704$$

Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dinilai sangat kuat, karena nilai pengaruhnya berada diantara $> 0,75 - 1$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

1. Pengaruh X1 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X1 terhadap Y sebesar 0,062. Sedangkan pengaruh tidak langsung X1 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara beta X1 terhadap Z dengan nilai beta Z Terhadap Y yaitu : $0,305 \times 0,704 = 0,214$. Maka total pengaruh yang diberikan sebesar $0,062 + 0,214 = 0,276$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) dinilai sangat lemah, karena nilai pengaruhnya antara $> 0,25 - 0,5$. Dan untuk total pengaruhnya dinilai cukup, karena nilai pengaruhnya $> 0,25 - 0,5$
2. Pengaruh X2 melalui Z terhadap Y : diketahui pengaruh langsung yang diberikan X2 terhadap Y sebesar 0,187. Sedangkan pengaruh tidak langsung X2 melalui Z terhadap Y adalah perkalian antara nilai beta X2 terhadap Z dengan nilai beta Z terhadap Y yaitu : $0,656 \times 0,704 = 0,461$. Maka total pengaruh yang diberikan sebesar $= 0,187 + 0,461 = 0,648$. Berdasarkan hasil perhitungan diatas, menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z) dinilai kuat, karena nilai pengaruhnya $> 0,5 - 0,75$.

Dan untuk total pengaruhnya kuat karena nilai pengaruhnya antara $> 0,5 - 0,75$

4.2.4 Teknik Pengujian Hipotesis

a. Uji pengaruh parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen dalam menganggap variabel independen lainnya konstan. Untuk menarik kesimpulan apakah hipotesis diterima atau ditolak adalah dengan membandingkan besarnya nilai t_{hitung} dan t_{tabel} dengan ketentuan sebagai berikut :

Jika $t_{hitung} >$ dari t_{tabel} , dan $sig < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Jika $t_{hitung} <$ dari t_{tabel} , dan $sig > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

Tabel 4.15 PO Ratu Trans Jember**Hasil Uji t****Tahun 2020****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055
1 Lingkungan kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580
Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208
Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 6

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,961	2,419		-,810	,423
Lingkungan kerja	,430	,141	,305	3,039	,004
Kompensasi	,669	,102	,656	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber : Lampiran 6

Tabel 4.16 PO Ratu Trans Jember
Perbandingan t hitung dan t tabel

Tahun 2020

No	Variabel	Sig	t hitung	t tabel	Keterangan
1.	Lingkungan kerja (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,580	-,558	1,682	Tidak ada pengaruh
2.	Kompensasi (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y)	0,208	1,282	1,682	Tidak ada pengaruh
3.	Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	0.000	4,364	1,682	Ada pengaruh
4.	Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z)	0,004	3,039	1,682	Ada pengaruh
5.	Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)	0,000	6,548	1,682	Ada pengaruh

Berdasarkan tabel 4.18 dapat disimpulkan bahwa untuk variabel :

1. lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai t hitung sebesar $-,558 < t$ tabel sebesar 1,682, sehingga dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) mempunyai nilai signifikansi $> 0,05$ serta nilai t hitung Sebesar $1,282 < t$ tabel sebesar

1,682, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan.

3. kepuasan kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan, mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $4,364 > t$ tabel sebesar 1,682, sehingga dapat dinyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja (X1) terhadap Kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $3,039 > t$ tabel sebesar 1,682, lingkungan kerja dinyatakan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.
5. Kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Z) mempunyai nilai signifikansi $< 0,05$ dan nilai t hitung sebesar $6,548 > t$ tabel sebesar 1,682. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

4.2.5 Uji Sobel (*Sobel Test*)

Pengujian hipotesis dapat dilakukan dengan prosedur yang dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel dan dikenal dengan uji Sobel (*Sobel Test*). Uji Sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung X ke Y melalui Z.

Tabel 4.17 PO Ratu Trans Jember**Tabel *Coefficients* untuk Uji Sobel****Tahun 2020****Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055
1 Lingkungan kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580
Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208
Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Lampiran 7

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,961	2,419		-,810	,423
Lingkungan kerja	,430	,141	,305	3,039	,004
Kompensasi	,669	,102	,656	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

a. Perhitungan uji sobel variabel X1 :Diketahui : (dari tabel *coefficient*)

$$a = 0,430 \text{ (nilai unstandardized X1 ke Z)} \quad \Rightarrow a^2 = 0,1849$$

$$b = 0,655 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \quad \Rightarrow b^2 = 0,4290$$

$$sa = 0,141 \text{ (nilai standar eror X1 ke Z)} \quad \Rightarrow sa^2 = 0,0198$$

$$sb = 0,150 \text{ (nilai standar eror Z ke Y)} \quad \Rightarrow sb^2 = 0,0225$$

$$Sab = \sqrt{b^2 sa^2 + a^2 sb^2 + sa^2 sb^2}$$

$$Sab = \sqrt{(0,4290)(0,0198) + (0,1849)(0,0225) + (0,0198)(0,0225)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,00849) + (0,00416) + (0,00044)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,01309}$$

$$S_{ab} = 0,1144$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

$$t = \frac{ab}{s_{ab}}$$

$$t = \frac{0,430 \times 0,655}{0,1144}$$

$$t = 2,4617$$

Diketahui $t_{tabel} = 1,682$ (dari jumlah sampel yaitu 41). Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya Lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

b. Perhitungan uji sobel variabel X2 :

Diketahui : (dari tabel *coefficient*)

$$a = 0,669 \text{ (nilai unstandardized X1 ke Z)} \quad \Rightarrow a^2 = 0,4475$$

$$b = 0,655 \text{ (nilai unstandardized Z ke Y)} \quad \Rightarrow b^2 = 0,4290$$

$$s_a = 0,102 \text{ (nilai standar error X1 ke Z)} \quad \Rightarrow s_a^2 = 0,0104$$

$$s_b = 0,150 \text{ (nilai standar error Z ke Y)} \quad \Rightarrow s_b^2 = 0,0225$$

$$S_{ab} = \sqrt{b^2 s_a^2 + a^2 s_b^2 + s_a^2 s_b^2}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,4290)(0,0104) + (0,4475)(0,0225) + (0,0104)(0,0225)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{(0,00446) + (0,01006) + (0,00023)}$$

$$S_{ab} = \sqrt{0,01475}$$

$$S_{ab} = 0,12144$$

Perhitungan pengaruh tidak langsung dengan perbandingan t_{hitung} dan t_{tabel}

$$t = \frac{ab}{Sab}$$

$$t = \frac{0,669 \times 0,655}{0,12144}$$

$$t = 3,6803$$

Diketahui $t_{tabel} = 1,682$ (dari jumlah sampel yaitu 41). Maka dapat disimpulkan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya Kompensasi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) melalui kepuasan kerja (Z).

4.3 Interpretasi

a. Pengaruh Secara langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara langsung Lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada PO Ratu Trans sangat baik. Terjalinnnya hubungan kerja secara harmony antar sesama karyawan maupun antara karyawan dengan pimpinan pada PO Ratu Trans. PO Ratu Trans Juga menyediakan fasilitas kerja yang memadai bagi para karyawan dan menjadi keamanan tempat kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian Lebang (2017), yang menyebutkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PO Ratu Trans Jember merasakan adanya peningkatan kepuasan kerja ketika berada pada lingkungan kerja yang baik.

b. Pengaruh Secara Langsung Kompensasi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil penelitian yang diperoleh terhapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Z) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan kompensasi pada PO Ratu Trans berjalan dengan baik. Tunjangan maupun bonus diberikan kepada karyawan agar karyawan semakin termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi dan merasa puas bekerja di PO Ratu Trans Jember. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa karyawan yang menjadi responden pada PO Ratu Trans Jember merasa adanya peningkatan kerja apabila mendapatkan kompensasi yang layak atas pekerjaan yang telah dilakukan baik dalam bentuk gaji, insentif, maupun bonus. Sehingga hal tersebut berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja.

c. Pengaruh Secara langsung Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang diperoleh tidak terdapat pengaruh secara langsung lingkungan kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja pada PO Ratu Trans Jember banyak yang tidak menjamin kinerja karyawan untuk dapat termotivasi. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Krismawidia (2019), yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa peningkatan lingkungan kerja akan di ikuti oleh peningkatan nilai kerja,

namn peningkatan kinerja tersebut tidak sesuai dengan harapan ataupun terlalu rendah. Permasalahan ini dapat terlihat pada kondisi lingkungan kerja yang belum mampu mengarahkan terhadap karyawan dalam perusahaan. Keadaan ini berdampak pada pengaruh secara langsung kinerja karyawan dalam pencapaian kualitas kinerja yang lebih baik.

d. Pengaruh secara langsung Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang diperoleh tidak terdapat pengaruh secara langsung kompensasi (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan banyaknya karyawan yang merasa kurang akan kompensasi berupa insentif maupun tunjangan yang diberikan perusahaan, yang dimana akhirnya membuat kinerja karyawan menurun. Kompensasi di PO Ratu Trans Jember sendiri hanya diberikan kepada karyawan yang kinerjanya bagus, dan ini juga yang menjadi permasalahan bagi karyawan yang tidak mendapat kompensasi karna kinerja mereka yang kurang baik bahkan buruk. Hal ini bertolak belakang dengan penelitian Lebang (2017), yang menyatakan bahwa Kompensasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang tidak signifikan dari kompensasi terhadap kinerja karyawan di PO Ratu Trans Jember.

e. Pengaruh Secara Langsung Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja karyawan (Y)

Dari hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PO Ratu Trans Jember sangat baik. Dimana Kepuasan yang muncul dalam diri karyawan dapat memotivasi karyawan untuk lebih meningkatkan lagi kinerjanya pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini sesuai dengan penelitian Gumi (2019) yang menyatakan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Dari hasil penelitian yang diperoleh terdapat pengaruh secara langsung kepuasan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PO Ratu Trans Jember sangat baik. Berdasarkan hasil observasi dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan di PO Ratu Trans Jember merasakan kepuasan kerja dalam kinerjanya. Dikarenakan banyak faktor-faktor yang mendukung peran kepuasan kerja dalam kinerja karyawan.

f. Pengaruh Lingkungan Kerja (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil uji sobel yang diperoleh, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan

lingkungan kerja yang baik di PO Ratu Trans Jember sehingga menjadikan kinerja karyawan juga menjadi lebih baik lagi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PO Ratu Trans Jember. Artinya kepuasan kerja mampu menjadi penghubung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

g. Pengaruh Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z)

Dari hasil uji sobel yang diperoleh, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh variabel Kompensasi (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) melalui Kepuasan Kerja (Z) pada PO Ratu Trans Jember. Hal ini dikarenakan kompensasi yang berjalan dengan baik di PO Ratu Trans Jember menjadikan kinerja karyawan menjadi lebih baik lagi sehingga memunculkan kepuasan kerja dalam diri karyawan pada PO Ratu Trans Jember. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja mampu memediasi Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PO Ratu Trans Jember. Artinya kepuasan kerja mampu menjadi penghubung antara kompensasi terhadap kinerja karyawan.

BAB V

PENUTUP

5.1 Simpulan

Berdasarkan pembahasan secara umum mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PO Ratu Trans Jember” dapat disimpulkan bahwa :

1. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
2. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja
3. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
4. Kompensasi tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
5. Kepuasan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan
6. Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja
7. Kompensasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

5.2 Implikasi

Berdasarkan beberapa simpulan dalam penelitian ini, variabel Lingkungan kerja dan kompensasi sama-sama memiliki pengaruh secara signifikan

terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja PO Ratu Trans Jember. Dari beberapa faktor yang diteliti dalam penelitian ini lingkungan kerja dan kompensasi sudah baik, disarankan untuk mempertahankan dan lebih memperhatikan lagi untuk lingkungan kerja dan kompensasi karyawan. Dan dari hasil *research* lapangan peneliti menilai bahwa lingkungan kerja dan kompensasi yang baik dan tepat dapat memberikan kemajuan untuk menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan PO Ratu Trans Jember.

5.3 Saran

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening diatas maka peneliti menyarankan :

- a. Diharapkan untuk pimpinan perusahaan untuk dapat lebih meningkatkan penerapan lingkungan kerja yang lebih baik dari segi keamanan, kenyamanan guna lebih memotivasi kinerja karyawan.
- b. Mengingat kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pada PO Ratu Trans Jember, maka diharapkan perusahaan dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan prestasi karyawan terhadap perusahaan. Sehingga kepuasan kerja karyawan dapat meningkat dan tujuan persahaan dapat tercapai bersama.
- c. Bagi peneliti berikutnya diharapkan hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai acuan penelitian untuk mengembangkan penelitian ini dengan

menggunakan variabel-variabel yang dapat digunakan untuk penelitian yang diharapkan mampu untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Daftar Pustaka

- Abelina. (2019). “*Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja pada PT. GARUDA Indonesia Branch Office Surabaya*”
- Alhumairoh. (2016). “*Pengaruh Kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan melalui semangat kerja sebagai variabel intervening pada kantor PT. Kereta Api Daop 9 Jember*”
- Darma. (2019). “*Faktor Kompensasi dan strategi Gojek dalam meningkatkan kerja para Driver*”
- Firmansyah. (2020). “*Pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor Sriwijaya Air Cengkareng Banten*”
- Gumi. (2019). “*Kemampuan kerja dan kepuasan kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan Departemen Beggage service PT. Garuda Angkasa Cabang Denpasar*”
- Desler G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi kesepuluh
Jakarta: PT. Indeks
- Hasibuan, M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi revisi. Jakarta:
Bumi Aksara.
- Karsono. (2017). “*Pengaruh budaya kerja, kepemimpinan, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Daop 5 Purwokerto*”
- Krismawidia. (2019). “*Pengaruh lingkungan kerja dan budaya terhadap motivasi dan dampak pada kinerja karyawan PT. Angkasa Pura II Bandar Udara Supadio Pontianak*”
- Lebang. (2017). “*Analisis pengaruh motivasi lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan dan kinerja pada driver Gojek*”
- Nitisemito. 2002. *Manajemen Personalia*. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia
- Mangkunegara. 2022. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT. Remaja Rosdakarya. Bandung

- Permana. (2016). *“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Lingkungan Kerja Organisational citizenship melalui kepuasan kerja pada PT. Kereta Api Indonesia (Persero)”*
- Rivai. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : STIE YKPN
- Supriyanto, A. S., Maharani, & Vivin. (2013). *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN Maliki Press.
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana.
- Ulum. (2017). *“Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ayu Indah tour And Traver Lamongan”*

Lampiran 1

KUISIONER

Pengaruh Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Ratu Trans Jember

Bapak/ibu, saudara/i reponden yang terhormat,

Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian tugas akhir skripsi, saya memohon kesediaanya untuk menjawab dan mengisi beberapa pertanyaan dari kuisisioner yang diberikan dibawah ini.

Atas waktu yang anda luangkan, saya ucapkan terimakasih.

I. IDENTITAS RESPONDEN

Nama :

Usia :

1. 20 – 27 Tahun
2. 28 – 35 Tahun
3. Lebih dari 35 Tahun

Pendidikan :

Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan

Masa Kerja :

1. 1 - 3 tahun
2. 4 - 7 tahun

II. PETUNJUK PENGISIAN

Isilah jawaban dengan memberi tanda check list (√) pada jawaban yang tersedia.

KETERANGAN JAWABAN

SS : Sangat Setuju (Skor 5)

S : Setuju (Skor 4)

KS : Kurang Setuju (Skor 3)

TS : Tidak Setuju (Skor 2)

STS : Sangat Tidak Setuju (Skor 1)

KUISIONER

I. LINGKUNGAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hubungan kerja dengan sesama karyawan harmonis					
2.	Fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai					
3.	Keamanan tempat kerja sudah mampu membuat saya bekerja dengan nyaman					
4.	Pihak pimpinan akrab kepada karyawan					

II. KOMPENSASI

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Gaji yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan yang saya tanggung					
2.	Bonus yang saya dapatkan sebanding dengan waktu kerja					
3.	Tunjangan yang saya terima sesuai harapan					
4.	Perusahaan memenuhi kebutuhan fasilitas kerja karyawan					

III. KEPUASAN KERJA

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Saya puas dengan pekerjaan saya					
2.	Saya puas dengan kinerja rekan kerja					
3.	Saya puas dengan Gaji yang saya terima sesuai dengan beban dan tanggungjawab					
4.	Saya puas dengan pimpinan dan rekan kerja yang selalu memberikan support					

IV. KINERJA KARYAWAN

NO	PERNYATAAN	SS	S	KS	TS	STS
1.	Hasil pekerjaan yang saya selesaikan selalu sesuai dengan standart kualitas perusahaan					
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai volume pekerjaan yang ditargetkan					
3.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
4.	Saya selalu bertanggung jawab penuh atas semua pekerjaan yang menjadi tanggung jawab saya					

No.	X1					X2					Z					Y				
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	total X1	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	total x2	Z1	Z2	Z3	Z4	total Z	Y1	Y2	Y3	Y4	total Y
1	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	4	5	4	18	4	4	4	4	16
2	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	5	20
3	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
4	4	5	3	4	16	5	3	4	5	17	5	4	3	5	17	4	5	4	5	18
5	5	3	4	3	15	1	2	1	3	7	4	3	2	2	11	3	2	2	1	8
6	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
7	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16
8	5	5	5	5	20	4	5	5	4	18	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
9	5	5	4	5	19	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	4	4	4	17
10	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
11	5	3	5	4	17	3	2	3	3	11	2	4	3	3	12	3	4	3	4	14
12	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17	5	5	4	5	19	5	5	4	4	18
13	5	5	4	5	19	5	4	4	4	17	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
14	5	5	4	4	18	4	4	5	5	18	5	4	5	4	18	4	5	5	5	19
15	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18
16	5	5	5	5	20	5	4	4	4	17	5	5	4	4	18	5	5	4	4	18
17	4	3	4	4	15	3	3	4	4	14	4	3	5	2	14	3	4	3	3	13
18	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	4	4	5	4	17
19	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
20	5	5	5	4	19	4	4	5	5	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16

21	4	4	4	4	16	4	5	4	4	17	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
22	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	5	4	5	5	19	5	5	5	5	20
23	5	4	5	4	18	3	4	3	4	14	3	2	4	3	12	4	3	4	3	14
24	5	5	4	4	18	4	4	5	4	17	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
25	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	4	5	5	5	19	5	5	5	5	20
26	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
27	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	4	4	5	5	18	5	5	5	5	20
28	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20	4	4	5	4	17	5	5	5	4	19
29	5	4	4	5	18	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	4	4	5	5	18
30	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16
31	5	5	5	4	19	5	5	5	5	20	5	5	5	4	19	5	5	4	4	18
32	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	5	5	18	4	4	5	5	18
33	5	5	5	4	19	4	4	4	4	16	4	4	5	4	17	4	4	4	4	16
34	4	4	4	4	16	5	4	4	4	17	4	4	4	5	17	5	5	5	5	20
35	4	5	4	4	17	3	2	3	1	9	2	1	2	2	7	3	2	2	4	11
36	4	4	4	4	16	5	5	4	4	18	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16
37	4	4	4	4	16	4	4	4	4	16	5	5	5	4	19	5	5	5	4	19
38	4	4	4	4	16	5	5	5	5	20	5	5	4	5	19	5	5	5	5	20
39	3	3	2	3	11	3	3	2	3	11	1	3	4	2	10	4	3	4	3	14
40	2	2	3	3	10	4	3	3	4	14	2	3	2	2	9	3	4	3	2	12
41	3	2	4	5	14	4	5	4	5	18	5	4	2	3	14	2	5	1	4	12

Lampiran 2

DESKRIPSI RESPONDEN

a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki – laki	3	95
Perempuan	2	5
Total	4	100

b. Responden Berdasarkan Usia

Usia	Frekuensi	Persentase
20-27 Tahun	27	67,5%
28-35 Tahun	11	27,5%
Lebih dari 35 Tahun	3	5%
Total	41	100%

c. Responden Berdasarkan Masa Kerja

Masa Kerja	Frekuensi	Persentase
1-3 Tahun	30	73,1%
4-7 Tahun	11	26,9%
Total	41	100%

Lampiran 3

Uji Instrumen Data (Sumber : Data Olah SPSS 21)

1. Uji Validitas

		Correlations				
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	Lingkungan Kerja
X1.1	Pearson Correlation	1	,733**	,757**	,279	,902**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,077	,000
	N	41	41	41	41	41
X1.2	Pearson Correlation	,733**	1	,526**	,293	,850**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,063	,000
	N	41	41	41	41	41
X1.3	Pearson Correlation	,757**	,526**	1	,298	,823**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,058	,000
	N	41	41	41	41	41
X1.4	Pearson Correlation	,279	,293	,298	1	,542**
	Sig. (2-tailed)	,077	,063	,058		,000
	N	41	41	41	41	41
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,902**	,850**	,823**	,542**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41

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

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	Kompensasi
X2.1	Pearson Correlation	1	,743**	,760**	,614**	,884**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41
X2.2	Pearson Correlation	,743**	1	,762**	,697**	,908**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41
X2.3	Pearson Correlation	,760**	,762**	1	,683**	,910**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41
X2.4	Pearson Correlation	,614**	,697**	,683**	1	,837**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41
Kompensasi	Pearson Correlation	,884**	,908**	,910**	,837**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41

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

Correlations

		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Kepuasan Kerja
Z.1	Pearson Correlation	1	,732**	,407**	,618**	,842**
	Sig. (2-tailed)		,000	,008	,000	,000
	N	41	41	41	41	41
Z.2	Pearson Correlation	,732**	1	,480**	,665**	,869**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,000
	N	41	41	41	41	41
Z.3	Pearson Correlation	,407**	,480**	1	,503**	,728**
	Sig. (2-tailed)	,008	,001		,001	,000
	N	41	41	41	41	41
Z.4	Pearson Correlation	,618**	,665**	,503**	1	,849**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,001		,000
	N	41	41	41	41	41
Kepuasan Kerja	Pearson Correlation	,842**	,869**	,728**	,849**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41

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

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Kinerja Karyawan
Y.1	Pearson Correlation	1	,619**	,822**	,523**	,868**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41
Y.2	Pearson Correlation	,619**	1	,553**	,646**	,818**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	41	41	41	41	41
Y.3	Pearson Correlation	,822**	,553**	1	,632**	,893**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	41	41	41	41	41
Y.4	Pearson Correlation	,523**	,646**	,632**	1	,824**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	41	41	41	41	41
Kinerja Karyawan	Pearson Correlation	,868**	,818**	,893**	,824**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	41	41	41	41	41

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

2. Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,795	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,907	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,838	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,872	4

Lampiran 4 :

Uji Asumsi Klasik (Sumber : Data Olah SPSS 21)

1. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		41
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,61932997
	Absolute	,097
Most Extreme Differences	Positive	,069
	Negative	-,097
Kolmogorov-Smirnov Z		,622
Asymp. Sig. (2-tailed)		,834

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

2. Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055		
	Lingkungan Kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580	,700	1,428
	Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208	,409	2,444
	Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000	,333	3,007

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

3. Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	2,055	1,182		1,739	,090
	Lingkungan Kerja	,028	,076	,070	,365	,717
	Kompensasi	-,021	,072	-,073	-,291	,773
	Kepuasan Kerja	-,050	,079	-,177	-,636	,529

a. Dependent Variable: Res_2

Lampiran 5

ANALISIS JALUR (PATH ANALYSIS)

PERSAMAAN I

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
	(Constant)	-1,961	2,419		-,810	,423
	Lingkungan kerja	,430	,141	,305	3,039	,004
	Kompensasi	,669	,102	,656	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,817 ^a	,667	,650	1,819

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja

PERSAMAAN II

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055
1 Lingkungan kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580
Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208
Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,825 ^a	,680	,654	1,684

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

Lampiran 6 Uji Hipotesis (Uji t)

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055
1 Lingkungan kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580
Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208
Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,961	2,419		-,810	,423
Lingkungan kerja	,430	,141	,305	3,039	,004
Kompensasi	,669	,102	,656	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 7. Uji Sobel

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4,479	2,259		1,983	,055
1 Lingkungan kerja	-,081	,146	-,062	-,558	,580
Kompensasi	,177	,138	,187	1,282	,208
Kepuasan Kerja	,655	,150	,704	4,364	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-1,961	2,419		-,810	,423
Lingkungan kerja	,430	,141	,305	3,039	,004
Kompensasi	,669	,102	,656	6,548	,000

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Lampiran 8 : r tabel

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189

36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

Lampiran 9 : t tabel

df	Pr	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010	0.001 0.002
1		1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2		0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3		0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4		0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5		0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6		0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7		0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8		0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9		0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10		0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11		0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12		0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13		0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14		0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15		0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16		0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17		0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18		0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19		0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20		0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21		0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22		0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23		0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24		0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25		0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26		0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27		0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28		0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29		0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30		0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31		0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32		0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33		0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34		0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35		0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36		0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37		0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38		0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39		0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40		0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.70446	3.30688
41		0.68052	1.30254	1.68288	2.01954	2.42080	2.70118	3.30127

