**THE EFFECT OF COMPETENCY AND WORK ENVIRONMENT ON WORK SATISFACTION
THROUGH WORK MOTIVATION
(A Case Study On Restaurant Employees Cimory On The Valley)**

Eko Harianto ¹⁾Leonardo Budi H, SE,MM ²⁾Dheasey Amboningtyas, SE,MM

¹⁾Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

^{2),3)}Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restaurant *Cimory On The Valley*). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan restaurant *Cimory On The Valley* sejumlah 225 orang. Dari jumlah populasi sebanyak 225 pelanggan acuan dengan persentase ketidakakuratan pada kesalahan sampel ditetapkan 10%, maka dapat diperoleh sampel sebesar 70 responden (menggunakan rumus *Slovin*). Output SPSS menunjukkan Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kepuasan. Dari hasil perhitungan sobel test variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja diperoleh nilai z yang lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Kepuasan kerja, dan motivasi kerja

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of competence and work environment on job satisfaction through work motivation (Case Study of Employees at Cimory Restaurant On The Valley). Population The population in this study were all 225 employees of the Cimory On The Valley restaurant. From a total population of 225 retail customers with the percentage of inaccuracy on the sample error set at 10%, a sample of 70 respondents can be obtained (using the Slovin formula). The SPSS output shows that the competency variable partially has a positive and significant effect on work motivation. Work environment variables partially have a positive and significant effect on work motivation. Work motivation variable partially has a positive and significant effect on job satisfaction. Competency variables and work environment simultaneously have a positive and significant effect on job satisfaction. The work motivation variable is not able to mediate the relationship between competence and satisfaction. From the results of the sobel test calculation of the competency variable on job satisfaction mediated by work motivation, the z value is smaller than 1.96 with a significance level of 5%, it proves that work motivation is not able to mediate the effect of competence on job satisfaction. Work motivation variable is not able to mediate the relationship between work environment and satisfaction.

Keywords: Competence, Work Environment, Job Satisfaction, and Work Motivation

PENDAHULUAN

Globalisasi menjadikan persaingan antar perusahaan dalam dunia bisnis semakin kuat dan ketat, karena munculnya perusahaan-perusahaan dengan produk yang sama. Seiring dengan perkembangan zaman dan teknologi, suatu instansi akan mengadakan perubahan-perubahan dalam perusahaan yang bertujuan agar instansi tersebut dapat bertahan dan bersaing dengan instansi lainnya. Oleh karena itu dibutuhkan kepuasan kerja yang baik dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan. Salah satu masalah pokok dalam masalah sumber daya manusia adalah bagaimana cara terbaik untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya.

Dalam menghadapi persaingan global yang makin intensif, perkembangan teknologi yang cepat berkembang, perubahan demografi, keadaan ekonomi yang tidak menentu dan perubahan-perubahan dinamis lainnya diperlukan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dalam menjalankan proses produksi. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi tersebut diperlukan peningkatan mutu profesionalisme sumber daya manusia. Oleh sebab itu, suatu perusahaan harus dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusianya sehingga memiliki kepuasan kerja yang baik yang mendukung aktivitas perusahaan secara profesional.

Kepuasan Kerja adalah sifat pribadi setiap manusia yang memiliki tahapan kepuasan yang berbeda sesuai

dengan penilaian yang sudah ditetapkan pada dirinya. Semakin tinggi keinginan individu maka akan tinggi juga penilaian terhadap kegiatan, Semakin tinggi kepuasannya kepada kegiatan tersebut. Pencarian pekerjaan lain bisa memicu seseorang merasakan ketidakpuasan akan posisi yang sekarang terhadap nilai individu. Tidak puasnya akan tunjangan / gaji yang diterima selama ini menjadikan alasan untuk mencari pekerjaan lain. Jika pekerjaan yang dilakukan sebanding dengan tunjangan / gaji yang diterima individu akan merasakan adanya rasa keadilan. Arti dari kepuasan kerja adalah jika individu merasa puas akan pekerjaannya ketika pekerjaan dan yang diperoleh sesuai dengan persepsi harapannya.

Salah satu faktor penentu kepuasan kerja adalah motivasi. Kepuasan kerja yang tinggi akan membuat karyawan semakin loyal terhadap perusahaannya dan semakin termotivasi untuk bekerja dengan rasa senang sehingga akan mencapai produktivitas yang tinggi pula. Menurut Mathis (2011) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Orang biasanya bertindak karena satu alasan untuk mencapai tujuan. Pemberian motivasi kerja yang makin baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif. Karyawan menunjukkan sikap terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dengan tidak antusias, dikarenakan tidak adanya penghargaan terhadap kepuasan kerja apabila melebihi standar kerja, menyebabkan karyawan tidak terdorong untuk mencurahkan segala upaya yang dimilikinya pada pekerjaannya.

Faktor lain yang mempengaruhi kepuasan karyawan menurut Dhermawan et al (2012), adalah kompetensi dan lingkungan kerja. Kompetensi mempunyai arti yang sama dengan kata kemampuan, kecakapan atau keahlian. Menurut Rofiatun dan Masluri (2011), kompetensi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan, apabila kompetensi semakin meningkat, maka karyawan dapat menguasai atau memahami bidang pekerjaannya, sehingga karyawan akan merasa puas dan dapat bekerja dengan lebih baik. Kompetensi merupakan karakteristik dasar seorang (individu) yang mempengaruhi cara berpikir dan bertindak, membuat generalisasi terhadap segala situasi yang di hadapi serta bertahan cukup lama dalam diri manusia (Ruky,2006). Kompetensi karyawan memiliki pengaruh pada kinerja, baik itu kinerja individu maupun organisasi. Perusahaan diharuskan mencari karyawan yang berkualitas, berpotensi dan menempatkan posisinya pada kompetensinya.

Kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan membantu perusahaan untuk menciptakan budaya kinerja tinggi. Banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2013). Sriwidodo dan Haryanto (2010) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja dan keefektifan karyawan dalam melaksanakan tugas sangat ditentukan oleh kompetensi yang disyaratkan oleh bidang pekerjaan Ley, et al. (2007) menyatakan bahwa jika kompetensi individu sejalan dengan kompetensi perusahaan maka tujuan perusahaan secara efektif dapat dicapai.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing – masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kepuasan kerja yang baik. Kompetensi pegawai dapat tercapai dengan cara memberikan pelatihan kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan perusahaan. Kompetensi adalah kemampuan manusia terukur yang diperlukan untuk kinerja yang efektif.

Pengertian lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012) adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan. Apabila karyawan merasakan lingkungan kerja yang nyaman, maka kepuasan kerja akan meningkat, sebaliknya apabila lingkungan kerja yang dirasakan kurang nyaman, maka kepuasan kerja akan semakin rendah. Kepuasan kerja yang rendah ini membuat karyawan kurang bersemangat dalam bekerja, sehingga hasil pekerjaannya kurang maksimal dan kinerja karyawan semakin rendah.

Jika pegawai tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara pegawai lain maka akan mengganggu kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Kepuasan kerja pegawai, adalah sikap pegawai terhadap pekerjaannya sehingga menimbulkan rasa puas atau tidak puas (Rivai, 2015).

Pada Restaurant Cimory On The Valley memiliki pegawai dengan kompetensi yang tidak saling mendukung antara pendidikan yang dimiliki, pengalaman kerja, dan pelatihan. Contohnya adalah jabatan sebagai Admin yang kompetensi yang dipersyaratkan pendidikan D3 Manajemen/Akuntansi, tetapi dijabat oleh seseorang dari jurusan lain. Juga ada beberapa jabatan fungsional seperti arsiparis (pengelola kearsipan) dikerjakan oleh pegawai yang tidak sesuai dengan kompetensinya. Sedangkan untuk lingkungan kerja pada Restaurant Cimory On The Valley permasalahan yang begitu mendasar adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Lingkungan Kerja yang mempengaruhi karyawan

Lingkungan	Aspek Target	Aspek Realisasi	Keterangan
Pencahayaannya	Area sekitaran Restaurant Cimory On The Valley memiliki pencahayaannya yang baik	Area sekitaran Restaurant Cimory On The Valley memiliki pencahayaannya yang baik	Pencahayaannya baik di area/kawasan cukup baik karena selain dilengkapi lampu, pencahayaannya masuk dari luar cukup memadai.
Suhu	Suhu di sekitar area tetap terjaga dan nyaman	Beberapa suhu di area indoor kurang nyaman	Karena ada 5 AC yang sedang <i>maintanance</i>
Keamanan	Selalu aman dan nyaman	Selalu aman dan nyaman	Cukup aman karena ada <i>security</i> dan CCTV
Kebisingan	Tenang dan tidak bising	Tenang	Sudah cukup baik sehingga tidak terdengar suara-suara yang mengganggu karyawan dalam bekerja.

Sumber : Cimory On The Valley,2020

Berdasarkan tabel 1 keterangan di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja maupun yang nyaman dan harmonis pada suatu perusahaan akan meningkatkan motivasi pegawai dalam bekerja yang membawa dampak kepuasan bekerja tanpa beban dan passion dari karyawan di Restaurant Cimory On Valley.

Dari uraian diatas, maka peneliti mencoba untuk mengadakan penelitian pada para karyawan Restaurant Cimory On The Valley. Melihat latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA (Studi Kasus Pada Karyawan Restaurant Cimory On The Valley) “**.

PERUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang di atas, maka akan muncul pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Berdasarkan latar belakang masalah yang dipaparkan di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :
2. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan Restaurant Cimory On The Valley?
3. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Restaurant Cimory On The Valley?
4. Apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan Restaurant Cimory On The Valley?
5. Apakah ada pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja karyawan Restaurant Cimory On The Valley?
6. Apakah ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi motivasi kerja karyawan Restaurant Cimory On The Valley?
7. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan dimediasi motivasi kerja karyawan Restaurant Cimory On The Valley?

TELAAH PUSTAKA

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya (Hasibuan, 2007). Kepuasan kerja (*job satisfaction*) pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan pegawai meningkat. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan, dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap

pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya merasa puas atas lingkungan kerja yang memadai. Menurut Hoppeck (dalam Anoraga, 2009) kepuasan kerja merupakan penilaian dari karyawan mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Selanjutnya Robbin (2011) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap umum individu pada pekerjaannya, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seorang pekerja dengan banyaknya yang pekerja yakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja sebagai kombinasi psikologis dan fisiologis dan lingkungan yang menyebabkan individu menyukai pekerjaannya. Menurut Martoyo (2000) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Balas jasa karyawan ini, baik berupa financial maupun non financial. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Pada dasarnya, prinsip-prinsip kepuasan kerja diarahkan kepada pemenuhan kebutuhan-kebutuhan pekerja. Milton menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan kondisi emosional positif atau menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerja berdasarkan pengalamannya. Lebih jauh lagi, Milton mengatakan reaksi efektif pekerja terhadap pekerjaannya tergantung kepada taraf pemenuhan kebutuhan-kebutuhan fisik dan psikologis pekerja tersebut oleh pekerjaannya. Kesenjangan antara yang diterima pekerja dari pekerjaannya dengan yang diharapkannya menjadi dasar bagi munculnya kepuasan atau ketidakpuasan.

Anoraga (2009) menyatakan aspek-aspek yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

- a) Rasa aman, yaitu adanya kepastian pegawai untuk memperoleh pekerjaan tetap, memangku jabatan di perusahaan selama mungkin seperti yang diharapkan.
- b) Kesempatan untuk maju dan berkembang, yaitu adanya kemungkinan bagi pegawai untuk maju, naik pangkat, kedudukan dan keahlian atau pengalaman.
- c) Gaji atau uang, yaitu perusahaan yang memberikan kebanggan kepada karyawan apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.
- d) Nama baik tempat kerja, yaitu perusahaan yang memberikan kebanggan kepada pegawai apabila mereka bekerja diperusahaan yang bersangkutan.
- e) Kesempatan berprestasi, yaitu organisasi yang memberikan kesempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga mencapai tingkat kerja yang maksimal.

Motivasi Kerja

Setiap manusia tentu mempunyai dasar alasan, mengapa seseorang bersedia melakukan jenis pekerjaan atau pekerjaan tertentu, mengapa orang yang satu bekerja lebih giat, sedangkan orang yang satunya lagi atau lainnya bekerja biasa saja, tentulah semuanya ini ada dasar alasan yang mendorong yang menyebabkan seseorang bersedia

bekerja seperti itu. Hal tersebut disebabkan karena adanya motivasi.

Menurut Barnes dalam Rivai (2015) motivasi adalah sesuatu di dalam diri manusia yang memberi energi, yang mengaktifkan dan menggerakkan kearah perilaku untuk mencapai tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2011) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Dengan kata lain motivasi dapat diartikan sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang, karena dalam hal ini seseorang memiliki kebutuhan-kebutuhan dan keinginan yang secara sadar ataupun tidak seseorang tersebut akan berusaha atau termotivasi untuk memenuhi atau mencapai kebutuhan dan keinginannya tersebut. Sutrisno (2011), mengatakan bahwa faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut. Asep dan Tanjung (2013) mengemukakan bahwa motivasi adalah sesuatu yang pokok, yang menjadi dorongan seseorang untuk bekerja.

Menurut Suwatno dan Priansa (2011) sumber motivasi digolongkan menjadi dua yaitu :

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Menurut Simon Devung dalam Suwatno dan Priansa (2011) faktor individual yang biasanya mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu adalah :

- a. Minat Seseorang akan merasa terdorong untuk melakukan suatu kegiatan kalau kegiatan tersebut merupakan kegiatan yang sesuai dengan minatnya.
- b. Seseorang yang mempunyai sifat positif terhadap suatu kegiatan dengan rela ikut dalam kegiatan tersebut, dan akan berusaha sebisa mungkin menyelesaikan kegiatan yang bersangkutan dengan sebaik-baiknya.
- c. Setiap orang mempunyai kebutuhan tertentu dan akan berusaha melakukan apapun asal kegiatan tersebut bisa memenuhi kebutuhannya.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya perangsang dari luar. Menurut Simon Devung dalam Suwatno dan Priansa (2011) ada dua faktor utama di dalam perusahaan (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain :

- a. Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggungjawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri
- b. Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Menurut Asep dan Tanjung (2013) indikator yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain :

1. Bekerja sesuai standar
2. Senang bekerja
3. Merasa berharga

4. Bekerja keras
5. Sedikit pengawasan
6. Semangat juang tinggi.

2.1.3 Kompetensi

Setiap perusahaan atau perusahaan selalu ingin mendapatkan sumber daya manusia atau karyawan yang berkualitas. Perusahaan yang memiliki karyawan yang berkualitas dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Sedangkan calon karyawan itu sendiri harus memiliki kualitas untuk dapat diterima bekerja di suatu perusahaan. Karyawan yang berkualitas tersebut dapat dilihat dari segi kompetensi yang dimilikinya.

Sutrisno (2011) mengemukakan bahwa kompetensi adalah suatu yang mendasari karakteristik dari suatu individu yang dihubungkan dengan hasil yang diperoleh dalam suatu pekerjaan. Kompetensi adalah suatu karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkannya memberikan kinerja unggul dalam pekerjaan, peran atau situasi tertentu. George Klemp dalam Edison, dkk (2016), mengatakan bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/atau kinerja yang unggul.

Sedangkan menurut Hellriegel, Jackson dan Slocum (2011), kompetensi adalah kombinasi dari pengetahuan, keterampilan, perilaku dan sikap yang memberikan kontribusi terhadap efektifitas pribadi. Alwi (2008) berpendapat kompetensi yang dimiliki karyawan secara individual harus mampu mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan mampu mendukung setiap perubahan yang dilakukan manajemen.

Dari beberapa pengertian tersebut, kompetensi sering dihubungkan dengan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan. Dengan kata lain, seorang karyawan akan menghasilkan kinerja yang optimal bila ia memiliki kompetensi yang sesuai dengan pekerjaannya.

Menurut Mangkuprawira dan Hubeis (2007) indikator yang mempengaruhi kompetensi karyawan adalah pengetahuan, kapabilitas, serta sikap inisiatif dan inovatif dalam berbagai dimensi pekerjaan, yaitu sebagai berikut :

- Keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan masalah yang berorientasi pada efisiensi, produktivitas, mutu, dan kepedulian terhadap dampak lingkungan.
- Keterampilan dan sikap dalam berkomunikasi horizontal dan vertikal serta membangun jejaring kerja internal.
- Keterampilan dan sikap dalam pengendalian emosi diri, membangun persahabatan, dan obyektivitas persepsi.
- Sikap dalam mau belajar secara berkelanjutan
- Keterampilan dan sikap dalam pengembangan diri untuk mengaitkan kompetensi pekerjaan dengan kompetensi tertentu.
- Keterampilan dan sikap maju untuk mencari cara-cara baru dalam mengoptimalkan pelayanan mutu terhadap pelanggan
- Keterampilan dan sikap saling memperkuat (sinergitas) antar karyawan untuk selalu meningkatkan mutu produk dan mutu pelayanan pada pelanggan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang penting untuk diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang sedang melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan. Seperti yang didefinisikan oleh Nitisemito (2012) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Selanjutnya seperti yang diungkapkan oleh Sedarmayati (2012) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Dengan terpeliharanya prasarana fisik seperti pencahayaan ruangan, kebersihan, pewarnaan ruangan kantor, suhu udara ruangan yang selalu terjaga dan jauh dari kebisingan dapat membuat lingkungan kerja menjadi nyaman dan tentunya dapat membuat hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan kerja itu (Nitisemito, 2012).

Menurut Schultz & Schultz (2006) lingkungan kerja diartikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan ciri-ciri tempat bekerja terhadap perilaku dan sikap pegawai dimana hal tersebut berhubungan dengan terjadinya perubahan-perubahan psikologis karena hal-hal yang dialami dalam pekerjaannya atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh perusahaan yang mencakup kebosanan kerja, pekerjaan yang monoton dan kelelahan. Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada disekitar pegawai buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik maupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

Indikator-indikator lingkungan kerja oleh Nitisemito (2012) yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis

dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

4. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

5. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara, pola dan kemampuan tertentu yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam bersikap, berkomunikasi dan berinteraksi untuk mempengaruhi, mengarahkan, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan agar bisa melakukan suatu pekerjaan sehingga mencapai suatu tujuan. Kepemimpinan itu dipandang sebagai pembawaan seseorang, maka dari itu kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pimpinan perusahaan diharapkan dapat menciptakan semangat kerja karya.

Pemimpinan merupakan faktor yang menentukan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Berhasil tidaknya dalam mencapai suatu tujuan dipengaruhi oleh seorang pimpinan. Sosok pemimpin dalam perusahaan dapat menjadi efektif apabila pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Seorang pemimpin juga harus mampu memberikan arahan yang jelas kepada karyawan agar terciptanya kinerja yang baik.

Kompetensi

Wibowo (2012) mengemukakan kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut.

Darsono dan Siswandoko (2011) berpendapat bahwa sumber daya manusia profesionalisme harus memiliki kompetensi dalam melaksanakan pekerjaan berdasarkan standar-standar kerja dan harus tunduk pada kode etik perusahaan. Menurutnya kompetensi tersebut adalah memiliki keahlian dalam bidangnya, menerapkan standar kerja yang ditentukan sdalam setiap penugasan, menjunjung tinggi kode etik dalam setiap pelaksanaan tugas; memelihara dan meningkatkan keahlian profesionalnya melalui pendidikan dan pelatihan; berpartisipasi dalam upaya pengembangan profesi melalui keikutsertaan dalam organisasi profesi; memelihara kualitas kerja melalui upaya review rekan sejawat (*peer view*).

Kedisiplinan Kerja

Definisi disiplin kerja menurut Mondy (2008) , disiplin adalah kondisi kendali diri karyawan dan perilaku tertib yang menunjukkan tingkat kerja sama tim yang sesungguhnya dalam suatu organisasi, sedangkan Keith Davis di dalam Mangkunegara (2009) berpendapat “disipline is management action to enforce organization standards”, diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Disiplin kerja juga dapat diartikan sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja, (Simamora, 2001).

Beberapa definisi di atas pada intinya menjelaskan bahwa disiplin kerja adalah suatu kendali diri dan perilaku tertib dari karyawan sebagai bentuk pelaksanaan manajemen untuk menunjukkan tingkat kesungguhan karyawan dalam suatu organisasi.

Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Kepuasan kerja mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan, artinya jika kepuasan diperoleh dari pekerjaan, maka kedisiplinan karyawan baik. Sebaliknya jika kepuasan kerja kurang tercapai dipekerjaannya, maka kedisiplinan karyawan rendah.

Banyak faktor yang perlu mendapat perhatian dalam menganalisis kepuasan kerja seseorang. Apabila dalam pekerjaannya seseorang mempunyai otonomi atau bertindak, terdapat variasi, memberikan sumbangan penting dalam keberhasilan organisasi dan karyawan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang dilakukannya, yang bersangkutan akan merasa puas.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2011). Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian adalah suatu obyek atau kegiatan yang dilakukan oleh peneliti untuk dipelajari yang memiliki variasi. Pada penelitian ini variabel penelitian dibedakan menjadi 3 (tiga) antara lain adalah :

1. Variabel Independen

Variabel independen adalah variabel yang dapat berdiri sendiri dan tidak tergantung pada variabel lainnya. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2).

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati dan diukur (Sugiyono, 2011). Variabel ini merupakan variabel penyalur / antara variabel independen dengan variabel dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen. Variabel intervening dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja (Z).

3. Variabel Dependen Atau Variabel Terikat

Variabel dependen atau variabel terikat adalah variabel yang tidak dapat berdiri sendiri dan tergantung pada variabel lainnya, dimana dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kepuasan Kerja (Y).

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian adalah penarikan batasan yang lebih menjelaskan ciri-ciri spesifik yang lebih *substantive* dari suatu konsep. Tujuannya: agar peneliti dapat mencapai suatu alat ukur yang sesuai dengan hakikat variabel yang sudah di definisikan konsepnya, maka peneliti harus memasukkan proses atau operasionalnya alat ukur yang akan digunakan untuk kuantifikasi gejala atau variabel yang ditelitinya (Sugiyono, 2011).

Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi

Populasi adalah kumpulan dari individu dengan kualitas serta ciri-ciri yang telah ditetapkan. Kualitas atau ciri tersebut dinamakan variabel. Sebuah populasi dengan jumlah individu tertentu dinamakan populasi finit sedangkan, jika jumlah individu dalam kelompok tidak mempunyai jumlah yang tetap, ataupun jumlahnya tidak terhingga, disebut populasi infinit (Nazir, 2005). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan restaurant Cimory On The Valley sejumlah 225 orang.

Sampel

Sampel adalah subset dari populasi atau beberapa anggota dari populasi yang diamati (Ferdinand, 2014). Jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini ditentukan melalui metode *purposive random* sampling dengan penggunaan rumus Slovin untuk mengukur secara riil jumlah sampel. Untuk menentukan jumlah sampel yang dibutuhkan pada populasi, maka penulis menggunakan rumus slovin yaitu sebagai berikut:

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

$$n = \frac{225}{1 + 225(0.1)^2}$$

$$n = \frac{225}{3.25} = 69,2 = 70$$

n = Jumlah populasi

N = Jumlah sampel

e = error

Dari jumlah populasi sebanyak 225 pelanggan eceran dengan persentase ketidakakuratan pada kesalahan sampel ditetapkan 10%, maka dapat diperoleh sampel sebesar 70 responden.

Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan adalah data subyek, yaitu jenis data penelitian yang berupa opini, sikap, pengalaman atau karakteristik dari seseorang atau sekelompok orang yang menjadi subyek penelitian (Ferdinand, 2014). Dalam hal ini data yang digunakan adalah dari hasil jawaban responden atas pertanyaan yang diajukan dalam wawancara, baik secara lisan maupun tertulis. Sumber data adalah tempat atau asal data yang diperoleh (Marzuki, 2005). Sumber data yang penulis pergunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Data Primer

Menurut Blaxter, *et. al.* (2001) data primer ini disebut juga sebagai data orisinal dimana ini berarti informasi yang dikumpulkan tidak pernah dikumpulkan sebelumnya. Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa data primer adalah data asli yang diperoleh secara langsung dari narasumber. Sumber data primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan dicatat untuk pertama kali. Obyek dalam hal ini adalah pihak manajemen Restaurant Cimory On The Valley.

b. Data Sekunder

Sumber data sekunder adalah obyek yang memberikan keterangan secara tidak langsung kepada peneliti tentang hal-hal yang berkaitan dengan penelitian, dalam hal ini diperoleh melalui buku-buku, laporan, jurnal dan lain sebagainya. Data sekunder dalam penelitian ini pertanyaan tertutup yang dibangun dari percakapan sehari-hari yang tidak mengarah kepada kuesioner.

Metode Pengumpulan Data

a. Kuesioner

Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan/ pernyataan kepada responden dengan harapan

responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut (Husein Umar, 2003). Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner pilihan ganda, dimana setiap item soal disediakan 5 (lima) pilihan jawaban. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

b. Wawancara

Wawancara (*interview*) merupakan teknik pengumpulan data dalam metode *survey* yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subjek penelitian (Indriantoro dan Supomo, 2002). Wawancara yang digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan pihak manajemen Cimory On The Valley Resto.

c. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap fenomena yang diselidiki secara langsung ke obyek penelitian. Dalam hal ini observasi dilakukan dengan pengamatan langsung terhadap obyek penelitian. Observasi ini dilakukan untuk memperoleh data yang mendukung hasil kuesioner yang telah disebarkan kepada responden (Husein Umar, 2003).

Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses penelitian yang dilakukan setelah memperoleh data yang akan diteliti untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Ketepatan dalam menganalisa data akan menentukan pengambilan keputusan. Dalam menganalisa data peneliti menggunakan analisa kualitatif dan kuantitatif adalah sebagai berikut :

Analisis Kualitatif

Analisa kualitatif adalah untuk membahas dan menerangkan hasil penelitian tentang berbagai gejala atau kasus yang hanya dapat diuraikan. Dengan uraian ini akan dapat menerangkan pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.

Analisis Kuantitatif

Analisa kuantitatif adalah yang dilakukan terhadap data-data yang berwujud angka-angka. Analisis statistik yang dilakukan adalah dengan melakukan tahapan sebagai berikut :

a. Uji Validitas

Uji validitas merupakan uji homogenitas item pernyataan per variabel untuk menunjukkan sejauh mana ketepatan dan kecermatan suatu alat ukur untuk melakukan fungsinya. Suatu instrumen yang valid mempunyai validitas tinggi, sebaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (untuk setiap butir dapat dilihat pada kolom dengan pearson correlation

dengan “r” tabel untuk *degree of freedom* (df) = n - 2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel, maka pertanyaan tersebut dikatakan valid (Ghozali, 2011). Suatu kuesioner dikatakan sah atau valid, jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner itu. Kriteria :

- Apabila r-hitung > r-tabel, data digolongkan valid.
- Apabila r-hitung < r-tabel, data digolongkan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2011). Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0.6.

Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik pada penelitian ini dilakukan terhadap model regresi yang telah diolah dengan program SPSS versi 25.0, yaitu :

A. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal (Ghozali, 2011). Caranya adalah dengan melihat normal *probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal akan membentuk satu garis lurus diagonal. Jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonal. Adapun cara analisis yang dilakukan adalah dengan menggunakan grafik normal plot, dimana (Ghozali, 2011) :

- Jika penyebaran data mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.
- Jika penyebaran data tidak mengikuti garis normal, data berdistribusi normal.

B. Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2011). Diagnosis terhadap adanya multikolonieritas di dalam model regresi adalah sebagai berikut :

- Memiliki nilai VIF tidak lebih dari 10, apabila memiliki nilai VIF lebih dari 10, maka terjadi problem multikolonieritas.
- Mengkorelasikan antara variabel independen, jika memiliki korelasi yang sempurna (lebih dari 0.50), maka telah terjadi problem multikolonieritas.

C. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dari residual suatu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau yang terjadi heteroskedastisitas (Ghozali, 2011). Kebanyakan data *cross section* mengandung situasi heteroskedastisitas, karena data ini menghimpun data yang mewakili berbagai ukuran (kecil, sedang dan besar). Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas dengan melihat melihat grafik *scatterplot* dimana :

- Jika penyebaran data pada *scatterplot* teratur dan membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan terjadi problem heteroskedastisitas.
- Jika penyebaran data pada *scatterplot* tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu (nilai turun, mengelompok menjadi satu) maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau *Two Stage Least Square* (2SLS) yang terdiri dari 2 model. Persamaan regresi tersebut adalah sebagai berikut :

$$Z = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

$$Y = \alpha_0 + \beta_1 Z_1 + e$$

Dimana :

- Z[^] : Variabel Motivasi Kerja
- Y : Variabel Kepuasan Kerja
- X₁ : Variabel Kompetensi
- X₂ : Variabel Lingkungan Kerja
- α₀ : Konstanta
- β_i : Koefisien regresi
- e : Error term

Pengujian Goodness of Fit

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat dinilai dengan *Goodness of Fit*nya. Secara statistik setidaknya ini dapat diukur dari nilai koefisien determinasi, nilai statistik F dan nilai statistik t. Perhitungan statistik disebut signifikan secara statistik, apabila nilai uji statistiknya berada dalam daerah kritis (daerah di mana Ho ditolak). Sebaliknya disebut tidak

signifikan bila nilai uji statistiknya berada dalam daerah dimana H_0 diterima (Ghozali, 2011).

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri-sendiri), maka digunakan uji t. Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan adalah :

- Jika nilai t hitung < nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 diterima.
- Jika nilai t hitung > nilai t tabel atau nilai probabilitas signifikansi lebih kecil dari 0,05 (taraf kepercayaan $\alpha = 5\%$), maka H_0 ditolak.

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji signifikansi simultan digunakan untuk menguji apakah variabel-variabel Kompetensi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) secara simultan berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja (Y). Hipotesis yang diuji dengan taraf nyata $\alpha = 5\%$ adalah :

- $H_0: \beta_1 = \beta_2 = 0$, tidak ada pengaruh secara bersama-sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- $H_a: \beta_1 = \beta_2 > 0$, ada pengaruh secara bersama sama yang signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah, karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi (Ghozali, 2011). Setiap tambahan satu variabel independen, maka R^2 pasti meningkat tidak peduli apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu banyak peneliti menganjurkan untuk

menilai *Adjusted R²* (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik (Ghozali, 2011).

Uji Sobel Tes

Uji sobel test digunakan untuk mengetahui hasil mediasi antar variabel dependen dengan variabel independen. Variabel intervening merupakan variabel antara atau mediating yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2013). Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut penelitian kuantitatif diartikan sebagai penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Sumber Data

Sumber data yang diperoleh berupa data yang dikumpulkan dari angket atau kuesioner. Kuesioner adalah metode pengumpulan data dengan cara memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan / pernyataan kepada responden dengan harapan responden memberikan respon atas pertanyaan tersebut. Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh responden kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala Likert.

Metode Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kuantitatif dengan menggunakan program statistik, yaitu SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*) versi 25.0. Tujuannya adalah untuk mengetahui dan menetapkan apakah hipotesis akan diterima atau ditolak pada tingkat kesalahan yang ditetapkan. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Instrumen

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Sugiyono (2015) mengemukakan bahwa, hasil penelitian yang valid bila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Instrument yang valid berarti alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data (mengukur) itu valid. Valid berarti instrument tersebut dapat digunakan untuk mengukur apa yang seharusnya diukur.

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Sugiyono (2016) menyatakan penelitian yang reliabel adalah bila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen

Uji Validitas

Ghozali (2011) menyatakan bahwa validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen yang valid memiliki validitas yang tinggi, dan sebaliknya instrumen yang kurang valid memiliki validitas yang rendah. Selanjutnya hasil r hitung dibandingkan dengan r_{tabel} dengan taraf signifikansi 5%. Apabila diperoleh $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir soal instrumen dapat dikatakan valid. Dengan melihat tabel nilai-nilai r_{kritis} product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 70$ diperoleh nilai r_{tabel} yaitu 0,235. Masing-masing butir soal instrumen kemudian dihitung nilai r hitung dengan membandingkan antara r hitung dengan r_{tabel} .

Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen sudah baik (Arikunto, 2013). Instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Dalam penelitian ini pengujian reliabilitas yang digunakan adalah rumus Cronbach's Alpha. Berdasarkan uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha

Dari hasil perhitungan reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliable / handal, karena memiliki nilai koefisien cronbach Alpha lebih besar dari nilai kritis yaitu 0,6.

Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik diperlukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak sehingga memenuhi asumsi normalitas. Serta untuk mengetahui apakah hasil estimasi regresi yang dilakukan benar-benar bebas dari adanya gejala multikolinearitas dan gejala heteroskedastisitas. Pengujian asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi, nilai residual memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam metode regresi linier, hal ini ditunjukkan oleh besarnya nilai random error (e) yang berdistribusi normal. Model regresi yang baik adalah yang terdistribusikan secara normal atau mendekati normal sehingga data layak untuk diuji secara statistik. Uji normalitas pada regresi bisa menggunakan beberapa metode antara lain yaitu dengan metode probability plot yang membandingkan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi kenormalan adalah jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal, maka residual terdistribusi normal. Sedangkan jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah diagonal, maka residual tidak terdistribusi normal. Pada output diatas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka data residual berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antara sesama variabel bebas sama dengan nol (Ghozali, 2016). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas umumnya dengan melihat nilai Tolerance dan VIF pada hasil regresi linier.

Metode pengambilan keputusan yaitu jika Tolerance lebih dari 0,10 dan VIF kurang dari 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Hasil perhitungan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh dibawah 10 dan hasil perhitungan nilai tolerance lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas atau terjadi heteroskedastisitas. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heteroskedastisitas. Cara menganalisis asumsi heteroskedastisitas diantaranya dengan cara menggunakan Uji scatterplots.

Dasar pengambilan keputusan untuk mendeteksi terjadinya heteroskedastisitas adalah jika penyebaran data teratur dan membentuk pola tertentu maka disimpulkan terjadi heteroskedastisitas, sedangkan jika penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu maka tidak terjadi problem heteroskedastisitas. Pada output diatas dapat diketahui bahwa penyebaran pola tidak teratur dan tidak membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan tidak terjadi problem heteroskedastisitas dalam data yang diolah.

Analisis Regresi

Regresi merupakan suatu metode dalam statistik yang dapat digunakan untuk melihat ada atau tidak adanya hubungan (hubungan kausal atau sebab akibat) dan ditampilkan dalam bentuk model sistematis atau persamaan. Regresi bisa digunakan untuk memprediksi atau mengembangkan sebuah model yang diwujudkan

dalam bentuk persamaan regresi. Analisis regresi sendiri digunakan untuk mengetahui sejauh mana suatu variabel berpengaruh pada variabel lainnya atau beberapa variabel lainnya.

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini berarti kedua variabel penelitian tersebut mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Z), sehingga apabila terjadi kompetensi (X1) dan lingkungan kerja (X2) maka akan meningkatkan motivasi kerja (Z).

a. Konstanta (α) sebesar = 6,571

Analisis :

Apabila kompetensi dan lingkungan kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 6,571 satuan.

b. Nilai $b_1 = 0,273$

Analisis :

Variabel kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel kompetensi, maka motivasi kerja akan mengalami kenaikan sebesar 27,3 persen dengan asumsi variabel lingkungan kerja adalah konstan.

c. Nilai $b_2 = 0,921$

Analisis :

Variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel lingkungan kerja, maka motivasi kerja akan mengalami peningkatan sebesar 92,1 persen dengan asumsi variabel kompetensi adalah konstan.

d. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Z = 6,571 + 0,273X_1 + 0,921X_2 + e$$

Persamaan regresi berganda dapat dijelaskan sebagai berikut : variabel motivasi kerja (Z), memiliki koefisien regresi bertanda positif, sehingga apabila terjadi peningkatan motivasi kerja (Z) maka akan meningkatkan kepuasan kerja (Y)

a. Konstanta (α) sebesar = 2,749

Analisis :

Apabila motivasi kerja sama dengan 0 atau ditiadakan, maka kepuasan kerja akan mengalami kenaikan sebesar 2,749 persen.

b. Nilai $b_3 = 0,844$

Analisis :

Variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Apabila terjadi kenaikan 1 persen pada variabel motivasi kerja, maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 84,4 persen.

c. Maka persamaan regresi dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = 2,749 + 0,844Z + e$$

Uji Godness Of Fit

Uji Signifikansi Parameter Parsial (Uji Statistik t)

Uji t digunakan untuk menguji variabel yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen secara individual (sendiri – sendiri), maka digunakan uji t. Rumus t tabel = jumlah responden dikurangi dua atau dituliskan dengan rumus : $t_{tabel} = 70 - 2 = 68$, ditemukan nilai t tabel 1,66757.

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel kompetensi (X1)

Analisis :

Variabel kompetensi memiliki nilai t hitung sebesar 2,057 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,044, karena nilai t hitung $2,057 > t_{tabel} 1,66757$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,044 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z).

2. Variabel lingkungan kerja (X2)

Analisis :

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung sebesar 6,896 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $6,896 > t_{tabel} 1,66757$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya lingkungan kerja (X2) secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja (Z).

Berdasarkan hasil analisis regresi diperoleh :

1. Variabel motivasi kerja (Z)

Analisis :

Variabel motivasi kerja memiliki nilai t hitung sebesar 10,503 dan signifikansi sebesar 0,000, karena nilai t hitung $10,503 > t_{tabel} 1,66757$ dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$. Maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya motivasi kerja (Z) secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y).

Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Pengujian pengaruh variabel independen secara bersama-sama (simultan) terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan

oleh perubahan nilai semua variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Uji F atau ANOVA dilakukan dengan membandingkan tingkat signifikansi yang ditetapkan untuk penelitian dengan probability value dari hasil penelitian (Ghozali, 2011). Untuk mencari F tabel pertama perlu mencari nilai $df_1 (N1) = k-1 = 4-1 = 3$, $df_2 (N2) = n - k = 70 - 4 = 66$, dengan demikian nilai F tabel dari $df_1 (3)$ dan $df_2 (66) = 2,74$

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja

Variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 28,905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $28,905 > F$ tabel 2,74 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R Square)

Analisis R^2 (R Square) atau koefisien determinasi pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat. Nilai koefisien determinasi antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel - variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel - variabel dependen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Hasil Analisis Koefisien Determinasi R^2 (Adjusted R Square)

Hasil analisis koefisien determinasi pada regresi linier berganda dengan nilai R^2 (Adjusted R Square) 0,447 yang berarti pengaruh dari variabel independen kompetensi dan lingkungan kerja terhadap variabel kepuasan kerja sebesar 44,7% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Untuk menguji seberapa besar peran variabel Z memediasi pengaruh variabel X terhadap Y digunakan uji Sobel test. Untuk lebih mudahnya menghitung nilai z dari sobel test dapat memanfaatkan online kalkulator di : www.danielsoper.com

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 0,0439, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,0439 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja.

Dari hasil perhitungan sobel test mendapatkan nilai z sebesar 0,000, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,000 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan

bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

Pembahasan

Pengaruh Kompetensi Terhadap Motivasi kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_1 nilainya menunjukkan sebesar 0,273. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat kompetensi (X1), maka nilai motivasi kerja (Z) akan meningkat sebesar 27,3 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,273 (positif) dengan nilai signifikansi $0,0044 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Dengan demikian H_1 diterima.

Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Motivasi kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_2 nilainya menunjukkan sebesar 0,921. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat lingkungan kerja (X2), maka motivasi kerja (Z) akan meningkat sebesar 92,1 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,921 (positif) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dengan demikian H_2 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil output SPSS menunjukkan angka koefisien regresi (b) β_3 nilainya menunjukkan sebesar 0,844. Angka ini mengandung arti bahwa setiap penambahan 1 satuan tingkat motivasi kerja (Z), maka nilai kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 84,4 satuan. Karena nilai koefisien regresi bernilai 0,844 (positif) dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_3 diterima.

Pengaruh Kompetensi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Terhadap Kepuasan Kerja

Pada hasil penghitungan Variabel kompetensi dan lingkungan kerja memiliki nilai F hitung sebesar 28,905 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000, karena nilai F hitung $28,905 > F$ tabel 2,74 dan nilai signifikansi (Sig.) $0,000 < 0,05$ dan bertanda positif, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_4 diterima.

Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,0439, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,0439 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_5 ditolak.

Pengaruh Motivasi Kerja Memediasi Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Dari hasil perhitungan sobel test di atas mendapatkan nilai z sebesar 0,000, karena nilai z yang diperoleh sebesar $0,000 < 1,96$ dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H_0 ditolak.

Melalui tabel nilai-nilai r kruskal wallis product moment dengan taraf signifikansi 5% dan $N = 125$ diperoleh nilai r tabel yaitu 0,176.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan rumusan masalah penelitian yang diajukan, analisis data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Restaurant Cimory On The Valley secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu atau berkompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Dalam penelitian ini, variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kerja yang berarti semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Restaurant Cimory On The Valley, maka semakin baik pula motivasi kerja yang terbentuk.
2. Variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang produktivitas karyawannya, secara keseluruhan berada pada kategori baik. Kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dapat membuat karyawan merasa termotivasi dalam melakukan pekerjaannya, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang sedang melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman.
3. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dapat diartikan sebagai faktor pemicu timbulnya perilaku seseorang, karena dalam hal ini seseorang memiliki kebutuhan-kebutuhan dan keinginan yang secara sadar ataupun tidak seseorang tersebut akan berusaha atau termotivasi untuk memenuhi atau mencapai kebutuhan dan keinginannya tersebut. Jika keinginan dan kebutuhan karyawan telah terpenuhi maka kepuasan dalam bekerjanya dapat dirasakan oleh karyawan.
4. Variabel kompetensi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Kombinasi kedua variabel tersebut terbukti memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan kerja. Kompetensi yang dimiliki oleh karyawan Restaurant Cimory On The Valley secara keseluruhan berada pada kategori baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan mampu atau berkompeten dalam menyelesaikan tugas-tugas pekerjaan. Selain itu, lingkungan kerja yang disediakan oleh perusahaan guna menunjang produktivitas karyawannya, secara keseluruhan berada pada kategori baik. Kelengkapan sarana dan prasarana yang disediakan perusahaan dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang sedang melaksanakan tugas-tugas dari perusahaan.

5. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara kompetensi terhadap kepuasan. Dari hasil perhitungan sobel test variabel kompetensi terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja diperoleh nilai z yang lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja
6. Variabel motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan. Dari hasil perhitungan sobel test variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh motivasi kerja diperoleh nilai z yang lebih kecil dari 1.96 dengan tingkat signifikansi 5% maka membuktikan bahwa motivasi kerja tidak mampu memediasi hubungan pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

Saran

Saran yang dapat diberikan berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan adalah sebagai berikut :

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan diharapkan dapat meningkatkan perkembangan kapasitas sumber daya manusianya dengan meningkatkan kualitas dari segi *soft skill* maupun *hard skill*-nya. Sumber daya manusia yang unggul akan mampu meningkatkan produktivitas perusahaan yang secara tidak langsung juga mampu menaikkan pendapatan usaha yang akan menjadikan PT *Cimory On The Valley* lebih baik dan kepuasan kerja karyawan meningkat. Selain itu sumber daya manusia yang unggul dapat lebih bertanggung jawab secara profesional dan meningkatkan kemampuan teknisnya. Setiap pegawai atau personil, hendaknya mempunyai rasa tanggung jawab yang tinggi untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, memiliki minat kerja untuk menambah keterampilan dan pengetahuan sesuai dengan disiplin ilmu latar belakang pendidikan, dan upaya prestasi kerja dilakukan dengan program diklat yang efektif serta peningkatan kompetensi dan prestasi kerja.

1. Bagi investor dan calon investor

Dapat lebih memanfaatkan *system* informasi yang ada untuk menjadi dasar pertimbangan dalam menginvestasikan modalnya dan sebagai alat penilaian

untuk mengukur kinerja perusahaan dimasa yang akan datang.

2. Bagi peneliti selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya lebih banyak menggunakan variabel independen yang akan dipakai dalam penelitian yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja. Menggunakan variabel intervening lainnya dan memperluas sampel perusahaan untuk mengetahui sektor mana yang memiliki kondisi yang lebih baik dan membuat indikator pertanyaan yang lebih variatif agar diperoleh hasil yang lebih baik dan lebih akurat. Dan, penelitian selanjutnya diharapkan penelitian dapat dilakukan pada objek yang berbeda dengan skala pengambilan sampel yang lebih besar dan lebih spesifik. Penelitian diharapkan tidak hanya dilakukan dengan mengambil data secara kuesioner akan tetapi dapat dilakukan dengan wawancara, observasi langsung terhadap objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Alwi, Z. Iskandar. 2008. *Pasar Modal Teori dan Aplikasi*. Jakarta: Yayasan. Pancur Siwah.
- Ancok, D & Suroso, F.N 2008. *Psikologi Islam: Solusi Islam Atas Problem- Peroblem Psikologi*, Yogyakarta; Pustaka Pelajar.
- Anoraga, Pandji dan Piji Pakarti. 2009. *Pengantar Pasar Modal*. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Asep, Ishak dan Hendry Tanjung, 2013. *Manajemen Motivasi*. Gramedia. Widayarsana Indonesia. Jakarta.
- Bambang Supomo dan Nur Indriantoro, 2002, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Cetakan. Kedua, Yogyakarta; Penerbit BFEE UGM
- Blaxter, Loraine., Christina Hughes and Malcolm Tight. 2001. *How to Research*. (second Edition). Buckingham: Open University Press.
- Edison, Emron. Yohny Anwar, Imas Komariyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ferdinand, Augusty. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. BP Universitas. Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2012. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Hasibuan, M., 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Hellriegel dan Slocum. 2011. *Organizational Behavior* 13th edition. South-Western Cengage. Learning: USA.
- Mangkuprawira, S., dan A.V. Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jogjakarta: PT BPFE
- Marzuki, 2005, *Metodologi Riset*, Yogyakarta: Ekonisia.
- Mathis, R.L., & Jackson, J.H. 2011. *Human resource management*. Australia: South-Western: College Publishing.
- Nazir, Moh. 2005. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito Alex S, 2012. *Manajemen Personalialia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Rivai, Veithzal. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen, P P, 2011, *Organizational Behavior Culture, Design, and Aplication*, London : Prentice Hall International Inc.
- Rofiatun & Masluri. 2011. Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompetensi Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Mediasi Motivasicpada Dinas-Dinas Di Kabupaten Kudus. *Jurnal Analisis Manajemen*. 5(1).
- Sedarmayanti. 2012. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung : Penerbit Mandar Maju.
- Sriwidodo, Untung dan Agus Budhi Haryanto, 2010, Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Komunikasi dan Kesejahteraan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan, *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia* Vol. 4 No. 1 Juni.
- Sugiyono, 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Suwatno. & Priansa, D. 2011. *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik Dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Umar, Husein. 2003. *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2013. *Perilaku dalam Organisasi*. Jakarta: Rajawali Pers.