

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia (Teori, konsep dan indikator). *Riau: Zanafa Publishing*, 3.
- Arianto, N., & Septiani, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs. *Jurnal Arastirma*, 1(2), 302. <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12368>
- Arikunto, S. (2019). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik*.
- Aritonang, A. K. A., & Febrian, W. D. (2023). Dampak Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Pt Indomarco Prismatama Cabang Bekasi). *Jurnal Perspektif Manajerial Dan Kewirausahaan (JPMK)*, 3(2), 151–158.
- As'ad, M. (2004). Psikologi industri: Seri ilmu sumber daya manusia. *Penerbit Liberty, Yogyakarta*.
- Astutiningtyas, T., Chandra, K., & Wiyono, G. (2021). Analisis Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(3), 597–611. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v4i3.705>
- Badriyah, M. (2015). Manajemen sumber daya manusia. *Bandung: CV Pustaka Setia*.
- Chandra, L. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasional dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PMI Kota Yogyakarta)*. Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta.
- Eko, W. S. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. *Penerbit: Pustaka Belajar, Yogyakarta*.
- Fahmi, I. (2016). Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja. *Jakarta: Mitra Wacana Media*, 25.
- Fathoni, M. I., Indrayani, I., Indrawan, M. G., & Yanti, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Qur'an Centre Provinsi Kepulauan Riau. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 5(1), 163.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi analisis multivariete dengan program IBM SPSS 23*.
- Hakim, A. F. (2018). *Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*. Universitas Brawijaya.
- Hamali, A. Y. (2016). Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan. *Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service)*.
- Hariandja, M. T. E. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Grasindo.
- Hasibuan Malayu, S. P. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi revisi, cetakan kedelapan belas. *Penerbit: Bumi Aksara, Jakarta*, 2(3).

- Hisan, Khairatun, Zikriani, A. H. (2020). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. POS LANGSA. *Majalah Ilmiah Cahaya Ilmu*, 2(2), 96. <https://doi.org/10.37849/mici.v2i2.217>
- Imam, G. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program. IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII*. Badan Penerbit.
- Isyandi, B. (2004). Manajemen sumber daya manusia dalam perspektif global. *Unri, Pekanbaru*.
- Kuncoro, M. (2011). Metode Kuantitatif, Edisi Empat. *Unit Penerbit Dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen. Yogyakarta*.
- Laili Aulia, N. (n.d.). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kabupaten Bondowoso The Effect Of Transformational Leadership Style And Work Environment To Employees*.
- Mutmainnah. (2001). Globalisasi dan Kepemimpinan Transformasional. *EKOBIS*, 2, 1–8.
- Nuraini, T. (2013). Human Resource Management (Manajemen Sumber Daya Manusia). *Pekanbaru: Yayasan Aini Syam Prawirosentono*.
- Pasolong, H. (2013). *Kepemimpinan Birokrasi*, Bandung, Alfabeta. Sutarno NS. 2006. *Perpustakaan dan Masyarakat*. Jakarta: Sagung Seto. Sulisty-Basuki. 1991. *Pengantar Ilmu Perpustakaan dan Informasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama. *Urgensi Kepemimpinan Transformatif Dalam Meningkatkan Kinerja Pustakawan*.
- Puji, I. H. (2014). buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia, cetakan pertama. *Laksana, Jogjakarta, Hal, 182*.
- Putra, I. K. A. P., & Subudi, M. (2015). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT BPR Pedungan*. Udayana University.
- Rachamatullaily Tinakartika Rinda, Hendri Maulana, T. F. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal Ekonomi Manajemen Dan Akuntansi STIE Wira Bhakti Makassar Internasional*, 11(1). <https://doi.org/10.47151/jeaswb.v8i1.19>
- Rahmatullah. (2018). *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi kerja terhadap kinerja kinerja keryawan pada PT. BTPN cabang Sungguminasa*. <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/7556065> <http://www.pubmedcentral.nih.gov/articlerender.fcgi?artid=PMC394507> <http://dx.doi.org/10.1016/j.humphath.2017.05.005> <https://doi.org/10.1007/s00401-018-1825-z> <http://www.ncbi.nlm.nih.gov/pubmed/27157931>
- Ratlan, P., & Renhard, M. (2014). *Analisis Jalur, Path Analysis Teori dan Aplikasi Dalam Riset Bisnis*. Rineka Cipta.
- Rivai, V. (2013). *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*.
- Rosalina, M., & Wati, L. N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekobis : Ekonomi Bisnis & Manajemen*, 10(1), 18–32. <https://doi.org/10.37932/j.e.v10i1.26>
- Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank

- Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(1).
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (Revisi, Ce). Refika Aditama.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sulistiyani, A. T. (n.d.). Rosidah.(2018) MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Pendekatan Teoritik dan Praktik Untuk Organisasi Publik. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Supomo, R., & Eti, N. (n.d.). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa & Umum, ed. by Malyani Lia. *Cetakan Ke (Bandung: Yrama Widya, 2018)*.
- Susilo, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kelima, cetakan ketiga. *Yogyakarta, Penerbit: BPF*.
- Sutrisno, E. (2014). Manajemen sumber daya manusia, cetakan keenam. *Jakarta: Pranada Media Group*.
- Terry, G., & Rue, L. W. (2010). Dasar-dasar Manajemen cetakan kesebelas. *Jakarta: PT Bumi Aksara*.
- Waworundeng, T., Areros, W. A., & Rumawas, W. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Wenang Cemerlang Press). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 11(2), 2021.
- Wibowo. (2014). *Perilaku Dalam Organisasi* (Kedua). Rajawali Pres.
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Hal: Permohonan Pengisian Kuesioner

Kepada Yth.

Bapak/Ibu Responden

Di Tempat

Dengan hormat,

Melalui surat ini penulis memohon pengisian kuesioner oleh Bapak/Ibu. Kuesioner ini dibuat dalam rangka penyusunan Tesis di Universitas Hasanuddin dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja (Studi pada Bri Cabang Panakukang, Makassar)”.

Atas perkenannya, penulis ucapkan terima kasih.

Hormat Penulis,

Penyusun Tesis

SANDIYUDHA WIRABUANA PUTRA

**KUESIONER PENELITIAN**  
**“ PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA**  
**TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA**  
**(STUDI PADA BRI CABANG PANAKUKANG, MAKASSAR)”**

---

**A. Identitas Responden**

Nama : \_\_\_\_\_

Usia :  20 – 25 tahun  
 26 – 30 tahun  
 > 31 tahun

Jenis Kelamin :  Laki-laki  Perempuan

Jabatan : \_\_\_\_\_

**B. Petunjuk Pengisian Angket**

1. Bacalah pernyataan berikut dengan cermat dan seksama.
2. Pilihlah alternatif jawaban sesuai keadaan yang sesungguhnya dengan memberi centang (√) pada kolom yang tersedia.

Adapun bobot dan keterangan alternatif jawaban adalah sebagai berikut:

5 = SS : Sangat Setuju  
4 = S : Setuju  
3 = C : Cukup  
2 = TS : Tidak Setuju  
1 = STS : Sangat Tidak Setuju

**C. Kisi-kisi Instrumen Penelitian**

No.	Variabel	Indikator	No. Item
1.	Kepemimpinan (X1)	Kemampuan mengambil keputusan	1, 2
		Kemampuan memotivasi	3
		Kemampuan komunikasi	4, 5
		Kemampuan mengendalikan bawahan	6, 7
		Tanggung jawab	8
		Kemampuan mengendalikan emosional	9, 10
2.	Lingkungan Kerja (X2)	Pencahayaannya ruangan kerja	11
		Sirkulasi ruangan kerja	12, 13
		Tingkat kebisingan	14
		Fasilitas yang ada diruangan kerja	15, 16

		Hubungan yang harmonis antar karyawan	17
		Hubungan yang harmonis antar karyawan dengan pimpinan	18
		Adanya kesempatan untuk berkembang	19, 20
3.	Kinerja Karyawan (Y)	Kualitas	21, 22
		Kuantitas	23, 24
		Ketepatan waktu	25, 26
		Kerjasama	27, 28
4.	Kepuasan Kerja (Z)	Pekerjaan	29, 30
		Upah	31, 32
		Promosi	33, 34
		Pengawasan	35, 36
		Rekan kerja	37, 38

#### D. Pertanyaan/Pernyataan Kuesioner

##### Kepemimpinan (X1)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	5	4	3	2	1
<b>Indikator Kemampuan Mengambil Keputusan</b>						
1.	Saya merasa percaya dengan kemampuan saya dalam mengambil keputusan yang berdampak pada tim/organisasi.					
2.	Pimpinan biasanya melibatkan tim atau anggota kelompok dalam proses pengambilan keputusan yang penting.					
<b>Indikator Kemampuan Memotivasi</b>						
3.	Pimpinan menggunakan berbagai metode untuk memotivasi tim, seperti memberikan pengakuan, insentif, atau peluang pengembangan.					
<b>Indikator Kemampuan Komunikasi</b>						
4.	Saya memiliki kemampuan komunikasi yang baik dalam menyampaikan ide dan instruksi kepada tim/organisasi.					
5.	Saya memastikan bahwa komunikasi saya jelas dan dapat dimengerti oleh pegawai lain.					
<b>Indikator Kemampuan Mengendalikan Bawahan</b>						
6.	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam mengendalikan dan mengarahkan kinerja bawahan.					
7.	Saya memastikan bahwa bawahan saya memiliki pemahaman yang jelas tentang tugas dan tujuan mereka.					
<b>Indikator Tanggung Jawab</b>						
8.	Saya selalu bertanggung jawab terhadap keputusan dan tindakan yang diambil dalam peran kepemimpinan saya.					
<b>Indikator Kemampuan Mengendalikan Emosional</b>						
9.	Saya dapat mengendalikan emosi saya dengan baik, terutama dalam situasi stres.					
10.	Saya mampu menjaga ketenangan dan sikap positif bahkan dalam situasi sulit.					

**Lingkungan Kerja (X2)**

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	5	4	3	2	1
<b>Indikator Pencahayaan Ruangan Kerja</b>						
11.	Pencahayaan di ruangan kerja saya memadai untuk melaksanakan tugas dengan nyaman.					
<b>Indikator Sirkulasi Ruangan Kerja</b>						
12.	Sirkulasi udara di ruangan kerja saya cukup baik.					
13.	Saya merasa udara segar di ruangan kerja mempengaruhi kenyamanan bekerja.					
<b>Indikator Tingkat Kebisingan</b>						
14.	Tingkat kebisingan di ruangan kerja saya dapat diterima.					
<b>Indikator Fasilitas Yang Ada Diruangan Kerja</b>						
15.	Fasilitas di ruangan kerja saya memadai untuk menunjang kegiatan sehari-hari.					
16.	Fasilitas seperti meja, kursi, dan perlengkapan kerja lainnya memenuhi standar kenyamanan saya.					
<b>Indikator Hubungan Yang Harmonis Antar Karyawan</b>						
17.	Hubungan antar karyawan di lingkungan kerja saya bersifat harmonis.					
<b>Indikator Hubungan Yang Harmonis Antar Karyawan Dengan Pimpinan</b>						
18.	Hubungan antara karyawan dan pimpinan dianggap positif dan mendukung produktivitas kerja.					
<b>Indikator Adanya Kesempatan Untuk Berkembang</b>						
19.	Saya merasa lingkungan kerja saya memberikan kesempatan yang cukup untuk pengembangan keterampilan dan karier.					
20.	Saya percaya bahwa adanya kesempatan untuk berkembang di lingkungan kerja memotivasi saya untuk bekerja lebih baik.					

**Kinerja Karyawan (Y)**

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	5	4	3	2	1
<b>Indikator Kualitas</b>						
21.	Saya merasa bahwa kualitas kerja saya mencerminkan standar yang diharapkan.					
22.	Menurut pandangan Saya, kualitas hasil kerja Saya memenuhi kebutuhan organisasi.					
<b>Indikator Kuantitas</b>						
23.	Saya mampu mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan.					
24.	Menurut penilaian Anda, apakah Anda telah mencapai target kuantitas kerja yang ditetapkan?					
<b>Indikator Ketepatan Waktu</b>						
25.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan saya sesuai dengan tenggat waktu yang ditetapkan.					
26.	Saya sering menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan					

	tenggat waktu yang telah ditetapkan.					
<b>Indikator Kerjasama</b>						
27.	Saya aktif berkontribusi dalam kerjasama tim untuk mencapai tujuan bersama.					
28.	Bagaimana Anda menilai tingkat kerjasama antar karyawan dalam mencapai tujuan bersama?					

### Kepuasan Kerja (Z)

No.	Pertanyaan/ Pernyataan	5	4	3	2	1
<b>Indikator Pekerjaan</b>						
29.	Saya merasa puas dengan jenis pekerjaan yang saya lakukan.					
30.	Sejauh mana pekerjaan Anda memberikan tantangan dan kepuasan pribadi?					
<b>Indikator Upah</b>						
31.	Saya merasa upah yang saya terima sebanding dengan kontribusi dan tanggung jawab saya.					
32.	Menurut Anda, apakah upah yang diberikan oleh perusahaan mencerminkan kinerja dan prestasi kerja Anda?					
<b>Indikator Promosi</b>						
33.	Saya puas dengan peluang promosi yang diberikan oleh perusahaan.					
34.	Sejauh mana Anda merasa sistem promosi di perusahaan ini adil?					
<b>Indikator Pengawasan</b>						
35.	Saya merasa puas dengan tingkat pengawasan yang diterapkan di lingkungan kerja.					
36.	Seberapa baik manajer atau atasan Anda memberikan umpan balik konstruktif terkait kinerja Anda?					
<b>Indikator Rekan Kerja</b>						
37.	Saya merasa puas dengan hubungan kerja dan kerjasama dengan rekan kerja.					
38.	Bagaimana Anda menilai tingkat dukungan dan kolaborasi antar rekan kerja di tempat kerja?					





Communalities			Component Matrix <sup>a</sup>			Rotated Component Matrix <sup>a</sup>		
	Initial	Extraction		Component			Component	
				1	2		1	2
X1.1	1.000	.534	X1.1	.730	-.032	X1.1	.563	.467
X1.2	1.000	.781	X1.2	.728	-.501	X1.2	.876	.118
X1.3	1.000	.740	X1.3	.805	-.304	X1.3	.800	.316
X1.4	1.000	.531	X1.4	.702	.196	X1.4	.388	.617
X1.5	1.000	.786	X1.5	.695	-.551	X1.5	.884	.059
X1.6	1.000	.674	X1.6	.731	-.374	X1.6	.793	.214
X1.7	1.000	.511	X1.7	.605	.381	X1.7	.192	.688
X1.8	1.000	.713	X1.8	.567	.626	X1.8	.000	.845
X1.9	1.000	.543	X1.9	.701	.226	X1.9	.368	.638
X1.10	1.000	.825	X1.10	.692	.589	X1.10	.117	.901

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. 2 components extracted.

a. Rotation converged in 3 iterations.

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4.878	48.780	48.780	4.878	48.780	48.780	3.471	34.715	34.715
2	1.761	17.607	66.386	1.761	17.607	66.386	3.167	31.672	66.386
3	.822	8.219	74.605						
4	.684	6.844	81.449						
5	.599	5.990	87.439						
6	.382	3.817	91.256						
7	.345	3.448	94.704						
8	.249	2.494	97.198						
9	.160	1.602	98.800						
10	.120	1.200	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Anti-image Matrices

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	X2.10
Anti-image Covariance	X2.1	.414	-.095	-.098	-.086	.047	-.064	.055	.086	-.077	-.047
	X2.2	-.095	.425	.016	.042	.001	-.151	-.007	-.050	-.024	-.040
	X2.3	-.098	.016	.227	-.128	-.127	.031	.006	.018	-.002	.034
	X2.4	-.086	.042	-.128	.341	-.029	.020	-.031	-.069	.069	-.041
	X2.5	.047	.001	-.127	-.029	.232	-.107	-.006	.011	-.026	-.050
	X2.6	-.064	-.151	.031	.020	-.107	.306	-.092	.012	.047	-.038
	X2.7	.055	-.007	.006	-.031	-.006	-.092	.329	.067	-.185	-.042
	X2.8	.086	-.050	.018	-.069	.011	.012	.067	.388	-.169	-.168
	X2.9	-.077	-.024	-.002	.069	-.026	.047	-.185	-.169	.266	.017
	X2.10	-.047	-.040	.034	-.041	-.050	-.038	-.042	-.168	.017	.402
Anti-image Correlation	X2.1	.839 <sup>a</sup>	-.228	-.321	-.230	.153	-.180	.149	.214	-.232	-.116
	X2.2	-.228	.886 <sup>a</sup>	.050	.111	.003	-.419	-.020	-.123	-.073	-.097
	X2.3	-.321	.050	.769 <sup>a</sup>	-.462	-.552	.117	.021	.061	-.010	.112
	X2.4	-.230	.111	-.462	.821 <sup>a</sup>	-.104	.061	-.093	-.189	.229	-.112
	X2.5	.153	.003	-.552	-.104	.842 <sup>a</sup>	-.400	-.023	.036	-.103	-.165
	X2.6	-.180	-.419	.117	.061	-.400	.835 <sup>a</sup>	-.290	.036	.165	-.109
	X2.7	.149	-.020	.021	-.093	-.023	-.290	.800 <sup>a</sup>	.187	-.624	-.116
	X2.8	.214	-.123	.061	-.189	.036	.036	.187	.730 <sup>a</sup>	-.525	-.426
	X2.9	-.232	-.073	-.010	.229	-.103	.165	-.624	-.525	.724 <sup>a</sup>	.052
	X2.10	-.116	-.097	.112	-.112	-.165	-.109	-.116	-.426	.052	.894 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.814
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	318.426
	df	45
	Sig.	.000

### Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	5.230	52.299	52.299	5.230	52.299	52.299	3.686	36.860	36.860
2	1.796	17.961	70.261	1.796	17.961	70.261	3.340	33.401	70.261
3	.793	7.933	78.194						
4	.584	5.844	84.037						
5	.482	4.821	88.858						
6	.336	3.364	92.222						
7	.275	2.746	94.968						
8	.232	2.320	97.288						
9	.145	1.451	98.739						
10	.126	1.261	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Communalities			Component Matrix <sup>a</sup>			Rotated Component Matrix <sup>a</sup>		
	Initial	Extraction		Component 1	Component 2		Component 1	Component 2
X2.1	1.000	.654	X2.1	.712	-.383	X2.1	.272	.762
X2.2	1.000	.592	X2.2	.728	.249	X2.2	.707	.304
X2.3	1.000	.854	X2.3	.682	-.623	X2.3	.088	.920
X2.4	1.000	.759	X2.4	.632	-.600	X2.4	.066	.869
X2.5	1.000	.791	X2.5	.832	-.314	X2.5	.406	.791
X2.6	1.000	.649	X2.6	.805	.030	X2.6	.618	.518
X2.7	1.000	.685	X2.7	.730	.389	X2.7	.803	.201
X2.8	1.000	.625	X2.8	.604	.510	X2.8	.790	.027
X2.9	1.000	.763	X2.9	.696	.528	X2.9	.870	.075
X2.10	1.000	.654	X2.10	.778	.222	X2.10	.726	.356

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

Anti-image Matrices											
		Z.1	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10
Anti-image Covariance	Z.1	.235	.059	.017	-.121	-.092	-.002	-.019	.015	.104	.044
	Z.2	.059	.585	.008	-.124	-.041	-.022	.029	-.005	.038	-.046
	Z.3	.017	.008	.372	-.092	-.138	.061	-.044	.077	.076	-.053
	Z.4	-.121	-.124	-.092	.167	-.009	-.094	.008	-.037	-.019	.040
	Z.5	-.092	-.041	-.138	-.009	.316	.014	.070	-.050	-.165	-.051
	Z.6	-.002	-.022	.061	-.094	.014	.711	-.116	.101	-.098	-.053
	Z.7	-.019	.029	-.044	.008	.070	-.116	.241	-.148	-.038	-.020
	Z.8	.015	-.005	.077	-.037	-.050	.101	-.148	.177	.019	-.110
	Z.9	.104	.038	.076	-.019	-.165	-.098	-.038	.019	.658	-.076
	Z.10	.044	-.046	-.053	.040	-.051	-.053	-.020	-.110	-.076	.332
Anti-image Correlation	Z.1	.747 <sup>a</sup>	.159	.057	-.609	-.339	-.004	-.082	.074	.264	.156
	Z.2	.159	.837 <sup>a</sup>	.016	-.398	-.096	-.034	.076	-.014	.062	-.104
	Z.3	.057	.016	.770 <sup>a</sup>	-.370	-.404	.119	-.146	.301	.153	-.151
	Z.4	-.609	-.398	-.370	.730 <sup>a</sup>	-.041	-.271	.039	-.215	-.058	.172
	Z.5	-.339	-.096	-.404	-.041	.759 <sup>a</sup>	.029	.254	-.211	-.362	-.156
	Z.6	-.004	-.034	.119	-.271	.029	.646 <sup>a</sup>	-.282	.285	-.143	-.110
	Z.7	-.082	.076	-.146	.039	.254	-.282	.656 <sup>a</sup>	-.716	-.095	-.071
	Z.8	.074	-.014	.301	-.215	-.211	.285	-.716	.604 <sup>a</sup>	.055	-.455
	Z.9	.264	.062	.153	-.058	-.362	-.143	-.095	.055	.658 <sup>a</sup>	-.162
	Z.10	.156	-.104	-.151	.172	-.156	-.110	-.071	-.455	-.162	.785 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.721
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	291.333
	df	45
	Sig.	.000

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.686	36.862	36.862	3.686	36.862	36.862	3.642	36.417	36.417
2	2.820	28.198	65.060	2.820	28.198	65.060	2.864	28.643	65.060
3	.895	8.954	74.014						
4	.835	8.347	82.361						
5	.619	6.187	88.548						
6	.413	4.130	92.678						
7	.302	3.025	95.703						
8	.205	2.046	97.749						
9	.133	1.328	99.077						
10	.092	.923	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Component Matrix<sup>a</sup>

	Communalities	
	Initial	Extraction
Z.1	1.000	.778
Z.2	1.000	.485
Z.3	1.000	.685
Z.4	1.000	.876
Z.5	1.000	.701
Z.6	1.000	.234
Z.7	1.000	.767
Z.8	1.000	.830
Z.9	1.000	.369
Z.10	1.000	.782

Extraction Method: Principal Component Analysis.

	Component	
	1	2
Z.1	.795	-.381
Z.2	.694	-.063
Z.3	.774	-.292
Z.4	.910	-.218
Z.5	.837	.002
Z.6	.476	.081
Z.7	.258	.837
Z.8	.298	.861
Z.9	.134	.592
Z.10	.209	.860

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

### Rotated Component Matrix<sup>a</sup>

	Component	
	1	2
Z.1	.861	-.191
Z.2	.690	.095
Z.3	.820	-.109
Z.4	.936	-.007
Z.5	.815	.192
Z.6	.446	.187
Z.7	.062	.873
Z.8	.096	.906
Z.9	-.004	.607
Z.10	.008	.885

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

### Anti-image Matrices

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8
Anti-image Covariance	Y.1	.633	-.203	-.124	-.047	.018	-.048	.012	.038
	Y.2	-.203	.607	-.167	-.065	.042	-.029	.038	-.054
	Y.3	-.124	-.167	.517	-.197	-.097	.042	-.040	.081
	Y.4	-.047	-.065	-.197	.596	.061	-.083	-.014	-.019
	Y.5	.018	.042	-.097	.061	.246	-.165	.068	-.088
	Y.6	-.048	-.029	.042	-.083	-.165	.202	-.094	.012
	Y.7	.012	.038	-.040	-.014	.068	-.094	.325	-.207
	Y.8	.038	-.054	.081	-.019	-.088	.012	-.207	.318
Anti-image Correlation	Y.1	.809 <sup>a</sup>	-.328	-.217	-.077	.046	-.134	.025	.085
	Y.2	-.328	.777 <sup>a</sup>	-.298	-.108	.108	-.082	.085	-.122
	Y.3	-.217	-.298	.722 <sup>a</sup>	-.355	-.273	.129	-.098	.200
	Y.4	-.077	-.108	-.355	.822 <sup>a</sup>	.159	-.238	-.032	-.043
	Y.5	.046	.108	-.273	.159	.668 <sup>a</sup>	-.739	.241	-.316
	Y.6	-.134	-.082	.129	-.238	-.739	.717 <sup>a</sup>	-.367	.048
	Y.7	.025	.085	-.098	-.032	.241	-.367	.699 <sup>a</sup>	-.644
	Y.8	.085	-.122	.200	-.043	-.316	.048	-.644	.714 <sup>a</sup>

a. Measures of Sampling Adequacy(MSA)

### KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		.727
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	199.436
	df	28
	Sig.	.000

### Total Variance Explained

Component	Total	Initial Eigenvalues		Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
		% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3.685	46.064	46.064	3.685	46.064	46.064	3.042	38.020	38.020
2	1.876	23.447	69.511	1.876	23.447	69.511	2.519	31.490	69.511
3	.617	7.715	77.225						
4	.607	7.586	84.812						
5	.476	5.947	90.759						
6	.400	4.998	95.757						
7	.229	2.857	98.614						
8	.111	1.386	100.000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

<b>Communalities</b>			<b>Component Matrix<sup>a</sup></b>			<b>Rotated Component Matrix<sup>a</sup></b>		
	Initial	Extraction		Component			Component	
				1	2		1	2
Y.1	1.000	.619	Y.1	.489	.616	Y.1	.026	.786
Y.2	1.000	.625	Y.2	.525	.591	Y.2	.069	.788
Y.3	1.000	.682	Y.3	.586	.583	Y.3	.122	.817
Y.4	1.000	.550	Y.4	.650	.357	Y.4	.309	.674
Y.5	1.000	.720	Y.5	.798	-.288	Y.5	.812	.244
Y.6	1.000	.824	Y.6	.869	-.261	Y.6	.853	.309
Y.7	1.000	.748	Y.7	.722	-.476	Y.7	.863	.049
Y.8	1.000	.793	Y.8	.701	-.550	Y.8	.890	-.023

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a. 2 components extracted.

Extraction Method: Principal Component Analysis.  
Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.<sup>a</sup>

a. Rotation converged in 3 iterations.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.818	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.767	7

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.801	6

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.791	7

## Lampiran 5. Hasil Uji Hipotesis

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.312 <sup>a</sup>	.098	.080	3.542

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

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	140.967	2	70.483	5.619	.005 <sup>b</sup>
	Residual	1304.547	104	12.544		
	Total	1445.514	106			

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan kerja, Kepemimpinan

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	19.012	2.739		6.942	.000
	Kepemimpinan	.295	.099	.297	2.975	.004
	Lingkungan kerja	.038	.102	.037	.376	.708

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.517 <sup>a</sup>	.267	.246	3.013

a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan



**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.744	3	113.581	12.510	.000 <sup>b</sup>
	Residual	935.144	103	9.079		
	Total	1275.888	106			

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

b. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Lingkungan kerja, Kepemimpinan

**Coefficients<sup>a</sup>**

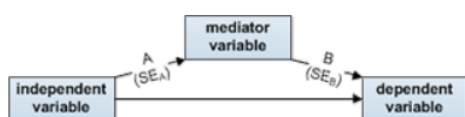
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.286	2.819		4.004	.000
	Kepemimpinan	.260	.088	.278	2.956	.004
	Lingkungan kerja	.192	.087	.199	2.204	.030
	Kepuasan kerja	.222	.083	.236	2.661	.009

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

## Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation

This calculator uses the Sobel test to tell you whether a mediator variable significantly carries the influence of an independent variable to a dependent variable; i.e., whether the indirect effect of the independent variable on the dependent variable through the mediator variable is significant. This calculator returns the Sobel test statistic, and both one-tailed and two-tailed probability values.

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

**Sobel test statistic:** 2.06371899

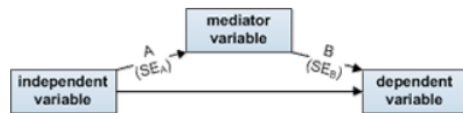
**One-tailed probability:** 0.01952218

**Two-tailed probability:** 0.03904437

## Sobel Test Calculator for the Significance of Mediation

This calculator uses the Sobel test to tell you whether a mediator variable significantly carries the influence of an independent variable to a dependent variable; i.e., whether the indirect effect of the independent variable on the dependent variable through the mediator variable is significant. This calculator returns the Sobel test statistic, and both one-tailed and two-tailed probability values.

Please enter the necessary parameter values, and then click 'Calculate'.



A:  ?

B:  ?

SE<sub>A</sub>:  ?

SE<sub>B</sub>:  ?

**Calculate!**

**Sobel test statistic:** 0.35982871

**One-tailed probability:** 0.35948761

**Two-tailed probability:** 0.71897523