

## DAFTAR PUSTAKA

- Adinda, T. N. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital*, 5-6.
- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan*. Al, H. E. (2019). *Penelitian Metodologis Pada Pemodelan Persamaan Struktural Kuadrat Terkecil Parsial (PLS-SEM)*. Jakarta: Zamrud Terbatas.
- Bayu Fadillah, Et All (2013:5). (2019). Analisis Penempatan, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Angkasa Pura II (PERSERO) Bandara Husain Sastra Negara Bandung. 30-32.
- Edy Sutrisno. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Penerbit Kencana Prenada Media Group Farida, U., Dan Hartono, S., (2016), *Manajemen Sumber Daya Manusia II*, Ponorogo, Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Firdaus, M. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesia Journal Of Innovation Multidisipliner* ,134-135.
- Gozali. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*. GRESIK. *Manajemen Dan Ekonomi*, 5.
- Hair. (2019). Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Dalam Penelitian Bahasa Kedua Dan Pendidikan: Pedoman Menggunakan Contoh Terapan. *Elsevier*, 20-21.
- Hanim, H. B. (2023). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Pengembangan Karir Karyawan Perumda Bpr Bank
- Hardiansyah. 2018. *Kualitas Pelayanan Publik (Edisi Revisi)*. Yogyakarta: Gava Media Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Karsa.
- Kasmir. (2016). Analisis Laporan Keuangan. *Financial Ratio For Business*, 45.
- Herman, Sofyandi. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu. *Indikator*). Yogyakarta: Nusa Media. JAKARTA 5. *Jurnal Manajemen*, 345.
- Kusuma. (2014). Pengaruh Kualitas Pelayanan Pajak, Pemahaman Peraturan Perpajakan Serta Sanksi Perpajakan Terhadap Kepatuhan Wajib Pajak Orang Pribadi Dalam.
- Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt .Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2-8.
- Lusri, S. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora Vol 5 No 1*, 3.
- Maharani, S. D. (2013). *Metode Penelitian Sumber Daya Manusia, Teori, Kuisisioner, Dan Analisis Data*. Malang: UIN-Malang Press.
- Maheswari, H. (2022). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja KaryawanPt Bank Ekonomi Raharja Tbk Area
- Mangkunegara, A. P. (2017). Manajemen Sumber Daya. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 15. *MEMBAYAR PAJAK TAHUN 2014*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nitisemito. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pangarso, A. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik
- Nursam, N. (2017). Manajemen Kinerja. Kelola: *Journal Of Islamic Education Management*,2(2),167-175.
- Pradana, G. Y. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap KinerjaKaryawan. *Jurnal Ilmiah Pariwisata Dan Bisnis* , 45-47.
- Rosidah, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Silaen. (2021). *Kinerja Karyawan*. Kinerja Karyawan: Jakarta.
- Sedarmayanti. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Semarang:BadanPenerbit.Universitas Diponegoro Semarang.
- Silalahi. (2013). *Asas-Asas Manajemen*. *Cetakan Kedua*, 5-6. Simamora. (2002). *UjiValiditas*. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Sudaryo. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV Andi.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Analisis Deskriptif*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan*. Bandung: Cendekia. Terhadap Kepuasan Kerja. *Kinerja*, 173.
- Sutrisno. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. *Kharisma Putra Utama*, 34-37.
- Zulkifli, a. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia Era Digital*. Jambi: PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

# LAMPIRAN

## KUESIONER PENELITIAN

### **PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PEGAWAI PADA KANTOR BUPATI ENREKANG**

Mohon kesediaan Bapak/Ibu/Sdr untuk mengisi kuesioner ini. Kuesioner ini merupakan kuesioner yang penulis susun dalam rangka pelaksanaan penelitian. Jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr berikan tidak akan mempengaruhi kedudukan maupun jabatan, mengingat kerahasiaan identitas Bapak/Ibu/Sdr akan kami jaga. Saya berasal dari mahasiswa Pasca Sarjana, Universitas Hasanuddin, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Konsentrasi Magister Sains Manajemen. Saya beralamat domisili enrekang duri, saya melakukan penelitian ini untuk mendalami kinerja pada kantor Bupati Enrekang.

#### **A. Identitas responden**

Isilah identitas diri saudara dengan keadaan yang sebenarnya :

- a. No. Responden : \_\_\_\_\_
- b. Umur : 1. 20 s/d 25 tahun   
2. 26 s/d 30 tahun   
3. 31 s/d 35 tahun   
4. 36 s/d 40 tahun   
5. 45 s/d 50 tahun   
6. > 50 tahun
- c. Jenis Kelamin : 1. Laki-laki   
2. Perempuan
- d. Pendidikan Terakhir : 1. D III   
2. S1   
3. S2   
4. Lain-lain .....

#### **Petunjuk Pengisian**

Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia sesuai dengan jawaban Bapak/Ibu/Sdr.

1. Sangat Setuju (SS)
2. Setuju (S)
3. Tidak Setuju (TS)
4. Sangat Tidak Setuju (STS)

## 5. Kurang Setuju (KS)

### **B. Lingkungan kerja**

Menurut Saydam (2000) lingkungan kerja ialah semua instrumen pekerjaan karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Menurut Sedarmayati (2011) lingkungan kerja adalah keseluruhan benda atau bahan yang ada disekitar lingkungan yang mana karyawan, metode bekerja, dan aturan kerja sebagai individu atau berkelompok.

Menurut Subono (2005) bahwa lingkungan kerja dibuat agar menciptakan suatu hubungan dalam bekerja dan mengikat antara karyawan dan lingkungan.

Menurut Nitisemito (2012) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### 1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi disekitar karyawan yang sedang dilakukannya pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

#### 2. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

#### 3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara bawahan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

#### 4. Tersedianya fasilitas kerja

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

Indikator Lingkungan Kerja Fisik:

Menurut Sedarmayanti ( 2011 ) indicator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan / Cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena sebab itu perlu di perhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehinggah pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut berkurang dan telah bercampur dengan bau-bau yang berbahaya bagi Kesehatan tubuh.sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang cukup ,menyibukkan para pakar untuk mengatasinya kebisikan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu konsentrasi bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran,karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “ air condition”yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan Adanya keamanan dalam bekerja. Oleh

karena itu factor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu Upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan Tenaga Satuan Pengamanan.

### Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan hubungan pekerjaan maksudnya adalah hubungan pekerjaan dengan atasan atau pimpinan dan hubungan sesama teman kerja. Menurut Nitisemito (2000) lingkungan kerja non fisik menggambarkan suatu keadaan yang membantu untuk kerjasama antara tingkat pimpinan dengan bawahan maupun sesama teman kerja yang mempunyai status jabatan setara di tempat kerja.

Menurut (Lusri, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

1. Hubungan rekan kerja setingkat. Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
2. Hubungan atasan dengan karyawan. Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus dijaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantar individu masing-masing.
3. Kerja sama antar karyawan. Kerja sama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi kerja yang mereka lakukan. Jika kerja sama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

No.	Pernyataan	SS	S	TS	STS	KS
<b>Lingkungan Kerja Fisik</b>						
1.	Penerangan/cahaya di tempat kerja sudah Memadai					
2.	Sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik					
3.	Tidak ada kebisingan di tempat kerja					
4.	Tidak ada bau tidak sedap di tempat kerja					
5.	Keamanan di tempat kerja sudah baik					
6.	Warna tembok tempat saya bekerja membuat saya nyaman bekerja					

Lingkungan Kerja Non Fisik						
7.	Pengawasan sudah dilakukan secara benar					
8.	Suasana kerja antar karyawan baik					
9.	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai.					
10.	Hubungan dan perlakuan antar karyawan berjalan dengan baik					
11.	Amandari bentuk intimidasi antar karyawan.					
12.	Perusahaan tidak membedakan-bedakan anatar karyawan satu dengan lainnya					
13.	Saya mempunyai hubungan baik dengan atasan Saya					

### C. Kompetensi

Kompetensi oleh spencer dalam Moeheriono (2009) adalah karakteristik yng mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu.

Secara rinci menurut (Wibowo, 2016) memberikan penjelasan masing- masing indikator kompetensi adalah sebagai berikut:

#### 1. Keterampilan (skill)

Kemampuan yang menunjukkan system atau urutan perilaku yang secara fungsional berhubungan dengan pencapaian tujuan kinerja.

#### 2. Pengetahuan

Informasi yang dimiliki seseorang dalam bidang tertentu. Karyawan harus mengetahui dan memahami ilmu-ilmu pengetahuan atau informasi dibidang masing-masing.

#### 3. Konsep diri (sikap)

Sikap yang dimiliki seorang karyawan harus profesionalisime dalam menyelesaikan tugasnya dengan rasa percaya diri dan yakin akan pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan dengan baik sesuai yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

#### 4. Sifat (*trait*)

Karakteristik yang relative konstan pada tingkah laku seseorang. Setiap

karyawan mempunyai watak (sifat) yang berbeda beda dalam menyelesaikan tugas pekerjaannya.

#### 5. Motif

Secara konsisten dipikirkan atau diinginkan oleh seseorang yang menyebabkan suatu tindakan. Motif mendorong, mengarahkan, dan memilih perilaku menuju tindakan atau tujuan tertentu.

	Pernyataan Variabel Kompetensi	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	KS
1.	Saya selalu berusaha bekerja dengankemampuan dan skill saya.					
2.	Saya berusaha mempelajari hal-hal baruditempat saya bekerja					
3.	Saya bekerja dengan professional dan disiplin					
4.	Saya selalu bersifat baik di lingkungan sayabekerja					
5	Saya selalu termotivasi untuk bekerja lebih baikuntuk mencapai tujuan tempat saya bekerja					

#### D. kinerja

Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2016:9) yang berpendapat kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas maupun secara kuantitas yang telah dicapai oleh karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut (Silaen, 2021) untuk mengukur kinerja karyawan perlu memperhatikan beberapa hal indikator di dalamnya, yaitu:

##### 1. Kualitas kerja

Ukuran kualitas kerja adalah kelengkapan tugas, berdasarkan keterampilan dan kemampuan karyawan serta persepsi karyawan tentang kualitas pekerjaan yang dilakukan.

##### 2. Kuantitas kerja

jumlah yang dinyatakan dalam unit dan periode operasi yang diselesaikan adalah jumlah yang diproduksi dan dinyatakan sebagai kuantitas.

3. Ketepatan waktu

Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

4. Efektifitas

Meningkatkan pemanfaatan sumber daya hasil setiap unit dengan memaksimalkan tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi yang tersedia (tenaga kerja, uang, dan bahan baku).

5. Komitmen

Tingkat dimana seorang karyawan dapat memenuhi tugas dan tanggung jawabnya untuk suatu instansi atau perusahaan dikenal sebagai komitmen.

	Pernyataan Variabel Kinerja	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	KS
1.	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standarkualitas yang telah ditetapkan perusahaan					
2.	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan					
3.	Saya bekerja dengan focus walaupun tidak adaatsan yang melakukan pengawasan					
4.	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan					
5	Saya dapat bekerja sama dengan sesamekaryawan dan atasan					

### E. Motivasi Kerja

Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009) dalam Bayu Fadillah, et all (2013), sedangkan "Motivasi adalah suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri dengan lingkungannya serta mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sama halnya Motivasi menurut Sutrisno (2010) dalam Arif Yusuf Hamali, S.S., M.M (2018) adalah sebagai berikut : "Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu

motivasi sering kali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Faktor pendorong dari seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu pada umumnya adalah kebutuhan serta keinginan orang tersebut.

Indikator motivasi kerja pada karyawan menurut Maslow yang dikutip oleh (Kusuma, 2014) yaitu :

1. Kebutuhan fisik , ditunjukkan dengan pemberian gaji, pemberian bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan, dan sebagainya.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan dengan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, yang diantaranya seperti adanya jaminan social tenaga kerja, tunjangan Kesehatan, dana pension, perlengkapan keselamatan kerja, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan social , ditunjukan dengan melakukan interaksi dengan orang lain yang diantaranya kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, kebutuhan untuk mencintai, dan di cintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan, ditujukan dengan pengakuan maupun penghargaan berdasarkan dengan kemampuan yang dimiliki, kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh pegawai lain dan pimpinan terhadap perstasi kerjanya.
5. Kebutuhan perwujudan diri, ditujukan dengan sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, dimana pegawai akan mengerahkan kemampuan, dan potensinya. Dalam pemenuhan kebutuhan ini dapat dilakukan oleh organisasi atau perusahaan, dengan memberikan Pendidikan dan pelatihan.

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	TS	STS	KS
1.	Kebutuhan dasar tempat saya bekerja sudah terpenuhi misal makanan sehari-hari.					
2.	Tempat kerja saya aman dan nyaman.					
3.	Saya mendapatkan rekan kerja yang selalu menjaga kondusifitas tempat kerja.					
4.	Saya selalu mendapatkan reward atas prestasi kerja yang saya sumbangkan kepada tempat saya bekerja.					



Tabel 5.6 Tentang Jawaban Responden Tentang Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	Lingkungan Kerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
1	Pencahayaan di ruangan kerja sangat baik	24	46	24	2	0	96	3,96	Sangat Baik
2	Sirkulasi udara di tempat kerja sangat baik	24	46	23	2	1	96	3,94	Baik
3	Tidak ada kebisingan di tempat kerja	21	55	17	3	0	96	3,98	Sangat Baik
4	Tidak aroma tidak sedap di ruangan	25	45	25	0	1	96	3,97	Sangat Baik
5	Keamanan di tempat kerja sudah baik	26	38	30	2	0	96	3,92	Baik
6	Warna tembok di tempat kerja saya sudah baik	17	49	28	2	0	96	3,84	Baik
7	Pengawasan sudah dilakukan secara benar	20	51	24	0	1	96	3,93	Baik
8	Suasana kerja antar karyawan sudah baik	21	47	27	0	1	96	3,91	Baik
9	Kompensasi yang diberikan sudah adil dan sesuai	18	47	28	2	1	96	3,82	Baik
10	Keharmonisan antar karyawan berjalan dengan baik	21	50	22	2	1	96	3,92	Baik
11	Saya merasa aman dari bentuk intimidasi antar karyawan	27	38	29	1	1	96	3,93	Baik
12	Perusahaan tidak membedakan antara karyawan satu dengan lainnya	24	47	22	3	0	96	3,96	Sangat Baik
13	Mempunyai hubungan baik dengan atasan saya	18	46	29	2	1	96	3,81	Baik

Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Mengenai Kompetensi

No	Pernyataan	Kompetensi					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	1	1			
1	Saya berusaha bekerja dengan kemampuan dan skill saya	21	50	24	2	0	96	3,95	Tinggi
2	Saya berusaha mempelajari hal-hal baru ditempat saya bekerja	18	51	25	1	0	96	3,89	Tinggi
3	Saya bekerja dengan profesional dan disiplin	25	38	31	1	1	96	3,89	Tinggi
4	bekerja Saya bersifat baik di lingkungan saya bekerja	18	53	23	2	0	96	3,91	Tinggi

5	selalu termotivasi untuk bekerja lebih baik untuk mencapai tujuan tempat saya bekerja	19	50	25	1	1	96	3,89	Tinggi
								3,90	Tinggi

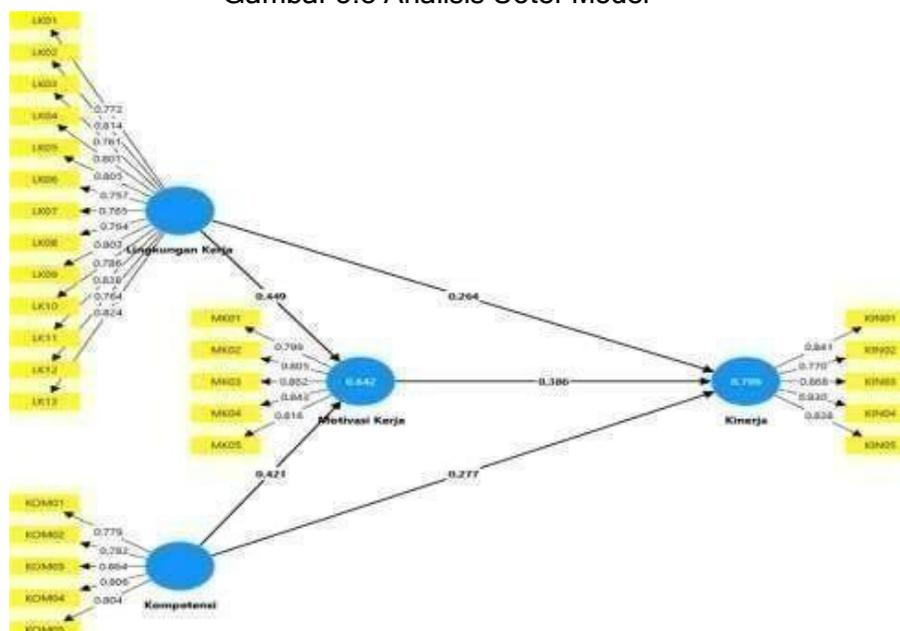
Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Mengenai Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Motivasikerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
1	Kebutuhan dasar tempat sayabekerja sudah terpenuhi misal makanansehari-hari	22	44	28	2	0	96	3,90	Tinggi
2	Tempat kerja saya aman dan nyaman	22	45	27	1	1	96	3,90	Tinggi
3	Saya mendapatkan rekan kerja yang selalu menjaga kondusifitas tempat kerja	25	43	26	1	1	96	3,94	Tinggi
4	Saya selalu mendapatkan reward atas prestasi kerja yang saya sumbangkan kepada tempat saya bekerja	24	48	23	0	1	96	3,98	Tinggi
5	Saya bebas berekpresi dalam bekerja	25	44	25	2	0	96	3,96	Tinggi
								3,93	Tinggi

Tabel 5.2 Tentang Jawaban Responden Mengenai Kinerja

No	Item Pertanyaan	Kinerja					Jumlah	Rata-rata	Kategori
		5	4	3	2	1			
1	Saya bekerja sesuai dengan target dan menyelesaikan pekerjaan sesuaidengan standar kualitas yang telah di tetapkan	24	42	28	1	1	96	3,91	Tinggi
2	Saya melakukan pekerjaan dengan terampil dan teliti sesuai dengan kuantitas perusahaan	17	50	27	2	0	96	3,85	Tinggi
3	Saya bekerja dengan fokus walaupun tidak ada atasan yang melakukan pengawasan	24	40	29	2	1	96	3,88	Tinggi
4	Saya memiliki rasa antusias yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan	23	43	29	0	1	96	3,91	Tinggi
5	Saya dapat bekerja sama dengan sesama karyawan dan atasan	24	43	27	2	0	96	3,93	Tinggi
Rata-rata								3,89	Tinggi

Gambar 5.3 Analisis Uoter Model



Tabel 5.2 nilai Cross Loading

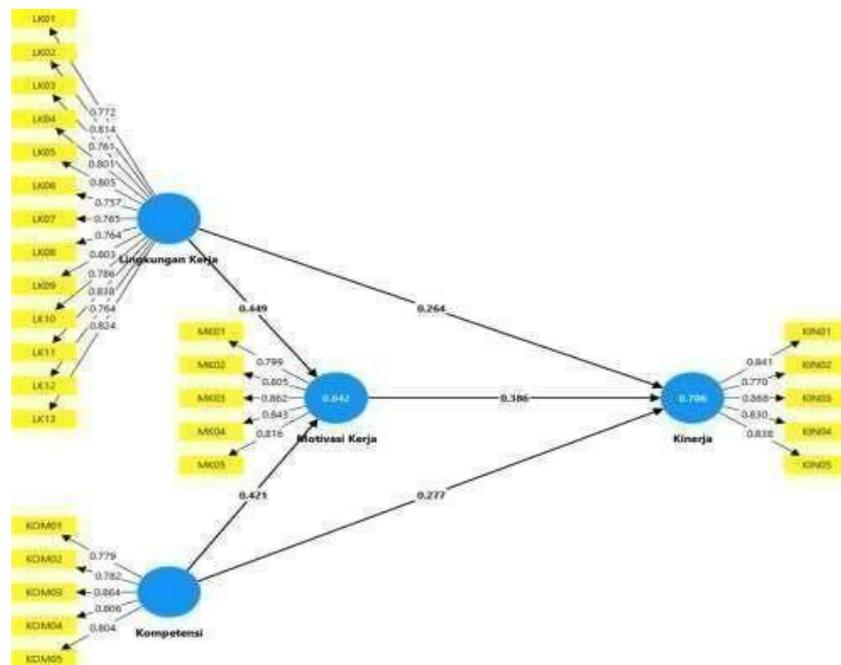
Indikator	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
KIN1	0.841			
KIN02	0.770			
KIN03	0.868			
KIN04	0.830			
KIN05	0.838			
KOM01		0.779		
KOM02		0.782		
KOM03		0.864		
KOM04		0.806		
KOM05		0.804		
LK01			0.772	
LK02			0.814	
LK03			0.761	
LK04			0.801	
LK05			0.805	
LK06			0.757	
LK07			0.765	
LK08			0.764	
LK09			0.803	
LK10				0.786
LK11				0.838
LK12				0.764

LK13			0.824	
MK01				0.799
MK02				0.805
MK03				0.862
MK04				0.843
MK05				0.816

Tabel 5.3 Nilai Cross Loading

Indicator	Kinerja	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja
KIN01	<b>0.841</b>	0.646	0.642	0.647
KIN02	<b>0.770</b>	0.555	0.656	0.676
KIN03	<b>0.868</b>	0.672	0.655	0.694
KIN04	<b>0.830</b>	0.562	0.579	0.610
KIN05	<b>0.838</b>	<b>0.647</b>	0.545	0.626
KOM01	0.634	<b>0.779</b>	0.573	0.594
KOM02	0.548	<b>0.782</b>	0.458	0.485
KOM03	0.637	<b>0.864</b>	0.650	0.657
KOM04	0.592	<b>0.806</b>	0.572	0.628
KOM05	0.588	<b>0.804</b>	0.543	0.581
LK01	0.543	0.590	<b>0.772</b>	0.648
LK02	0.603	0.561	<b>0.814</b>	0.593
LK03	0.560	0.515	<b>0.761</b>	0.457
LK04	0.598	0.561	<b>0.801</b>	0.575
LK05	0.575	0.599	<b>0.805</b>	0.588
LK06	0.598	0.493	<b>0.757</b>	0.616
LK07	0.518	0.528	<b>0.765</b>	0.591
LK08	0.512	0.500	<b>0.764</b>	0.508
LK09	0.660	0.674	<b>0.803</b>	0.629
LK10	0.577	0.542	<b>0.786</b>	0.579
LK11	0.577	0.491	<b>0.838</b>	0.570
LK12	0.649	0.491	<b>0.764</b>	0.599
LK13	0.631	0.585	<b>0.824</b>	0.628
MK01	0.634	0.586	0.582	<b>0.799</b>
MK02	0.643	0.626	0.676	<b>0.805</b>
MK03	0.639	0.577	0.643	<b>0.862</b>
MK04	0.658	0.639	0.578	<b>0.843</b>
MK05	0.666	0.598	0.582	<b>0.816</b>

Tabel 5.3 Inner Model



Tabel 5.3 hubungan antara variabel

Hubungan antara variabel	Path coefficients
Kompetensi -> Kinerja	0.277
Kompetensi -> Motivasi Kerja	0.421
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.264
Lingkungan Kerja -> Motivasi Kerja	0.449
Motivasi Kerja -> Kinerja	0.386

Tabel 5.3 R Square

Variabel	R-square	R-square adjusted
Kinerja	0.706	0.696
Motivasi Kerja	0.642	0.635