

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*, edisi pertama, cetakan pertama. Yogyakarta: Nusa Media.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Cahyono, S. d. (2005). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia di Sekretariat DPRD Propinsi Jawa Tengah. *JURNAL BISNIS Vol.1, No.1*, 13-30.
- Darodjat, & Achmad. (2015). *Konsep-Konsep Manajemen Personalia Masa Kini* . Bandung : Refika Aditama.
- Daryanto, B. d. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Gava Media.
- Edy, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fahmi, & Irham. (2016). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategis dan Kinerja*. Jakarta: Mitra Wacana Media Group.
- Handoko, H. T. (2014). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hapsari, L. S. (2011). Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja di Bank Jateng Cabang Koordinator. *Jurnal Penelitian* .
- Hartatik, P. I. (2014). *Buku Praktis Mengembangkan SDM. Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Laksana.
- Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Bumi Aksa.
- Juliarti , P. A., Agung, A. P., & Sudja, I. N. (2018). Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance with Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable. *Management and Economics Vol. 3, No. 03*.
- Luthans. (2014). *Organizational Behavior. Sevent Edition. McGraw-Hill International*. Singapore.
- Mangkunegara. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- _____. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). *Personel/Human Resource Management*. West.

- Prawirosentono. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE.
- Priansa, & Donni Juni . (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Priyono. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Zifatama.
- Riani, & Laksmi, A. (2016). *Budaya Organisasi* . Jakarta : Graha Ilmu.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- _____. (2016). *Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia* . Bandung : Refika Aditama.
- _____. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Siagian. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.
- Sudarmanto. (2014). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sulistiyani , & Rosidah. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Pendekatan Teoritik dan Praktik untuk Organisasi Publik* . Yogyakarta: Gava Media.
- Sutrisno. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Suwatno, & Priansa, D. J. (2016). *Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Bandung: Alfabet.
- Uha, & Ismail Nawawi . (2015). *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja* . Jakarta: Kencana.
- Wayne, M. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Wexley. K.N., d. G. (2005). *Perilaku Organisasi dan Psikologi Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Rajawali Pers.
- Widodo, & Eko, S. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2015. *Organizational Behavior Edisi 16*. Salemba Empat. Jakarta.

- Schneider, B., Ehrhart, M. G., & Macey, W. H. (2013). Organizational climate and culture. *Annual Review of Psychology*, 64, 361–388.
- Rothwell, W. J., Stavros, J. M., & Sullivan, R. L. (2017). *Practicing organization development: A guide for leading change*. John Wiley & Sons
- Bahri, Syaiful., & Nisa Yuni. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *JIMB*
- Nugrah, et.al. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetisi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Kelautan dan Perikanan Provinsi Jawa Barat. *At-Tadbir*

**L
A
M
P
I
R
A
N**



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN,
RISET, DAN TEKNOLOGI
UNIVERSITAS HASANUDDIN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jalan Perintis Kemerdekaan Km. 10, Tamalanrea, Makassar 90245
Telepon (0411) 583678 Laman: feb.unhas.ac.id Email: feb@unhas.ac.id

Nomor : 01309/UN4.4.8/PT.01.04/2024

29 Februari 2024

Lampiran:

Hal : Izin Penelitian dan Pengambilan data

Kepada

Yth : Kepala Cabang Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo
Di
Tempat

Dengan hormat, disampaikan bahwa dalam rangka penyelesaian tugas akhir (Penulisan Tesis) mahasiswa Program Magister (S2) yang tersebut di bawah ini :

Nama : Muhammad Farid Wiranto
No. Induk Mahasiswa : A022202002
Program Studi : Magister S2 Sains Manajemen
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Kalla Toyota Cabang Urip Sumohardjo

Sehubungan dengan hal tersebut, maka kiranya dapat mengizinkan kepada mahasiswa yang bersangkutan untuk mengadakan penelitian dan pengambilan data.

Atas perhatian dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

Wakil Dekan Bidang Akademik dan
Kemahasiswaan,



Dr. Mursalim Nohong, SE.,M.Si
NIP. 197104141994121001

Tembusan:

1. Dekan FEB Unhas (sebagai laporan)
2. Wakil Dekan Bidang Perencanaan, Sumber daya, dan Alumni FEB
3. Kabag Tata Usaha FEB;
4. Kepala Subbagian Akademik dan Kemahasiswaan FEB;
5. Mahasiswa yang bersangkutan
6. Pertinggal

KALLA TOYOTA

PT. Hadji Kalla
Wisma Kalla Lt. 12
Jl. Dr. Sam Ratulangi No. 8 - 12
Makassar, 90012, Indonesia
T (62 411) 870 000
www.kallatoyota.co.id

No : 219/HCBP/IKK-TOYOTA/III/2024
Makassar, 21 Maret 2024

Kepada Yth.

Dr. Mursalin Nobang, SE., M.Si.

Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kemahasiswaan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas

di-

Tempat

Perihal : Izin Penelitian

Dengan Hormat,

Menanggapi surat No. 01309/UN4.4.8/PT.01.04/2024 tanggal 29 Februari 2024 perihal Izin Penelitian, pada mahasiswa(i):

Nama : MUHAMMAD FARID WIRANTO
NIM : A022202002
Program Studi : Ekonomi dan Bisnis
Jurusan : Sains Manajemen

Telah disetujui oleh pihak Manajemen PT. Hadji Kalla untuk melaksanakan **Penelitian** pada PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumoharjo sebagai syarat penyusunan dan penulisan Tesis dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Bengkel Kalla Toyota Cabang Urip Sumoharjo

Dengan ketentuan bahwa hasil dari penelitian ini (1 rangkap laporan) disampaikan kepada pihak PT. Hadji Kalla.

Demikian surat penyampaian kami untuk dimaklumi dan dipergunakan sebagaimana mestinya.

Hormat kami,
HCBP Department


NUR ASIA YUNUS
Manager

LAMPIRAN DEMOGRAFI

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Diploma III (D-III)	11	6,3	6,3	6,3
	Diploma IV (D-IV)	4	2,3	2,3	8,5
	SMA	5	2,8	2,8	11,4
	SMK	5	2,8	2,8	14,2
	Strata 1 (S1)	146	83,0	83,0	97,2
	Strata 2 (S2)	5	2,8	2,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	106	60,2	60,2	60,2
	Perempuan	70	39,8	39,8	100,0
	Total	176	100,0	100,0	

Usia

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	23 Tahun	2	1,1	1,1	1,1
	24 Tahun	7	4,0	4,0	5,1
	25 Tahun	5	2,8	2,8	8,0
	26 Tahun	13	7,4	7,4	15,3
	27 Tahun	15	8,5	8,5	23,9
	28 Tahun	19	10,8	10,8	34,7
	29 Tahun	10	5,7	5,7	40,3
	30 Tahun	14	8,0	8,0	48,3
	31 Tahun	13	7,4	7,4	55,7
	32 Tahun	10	5,7	5,7	61,4
	33 Tahun	11	6,3	6,3	67,6
	34 Tahun	7	4,0	4,0	71,6
	35 Tahun	12	6,8	6,8	78,4

36 Tahun	2	1,1	1,1	79,5
37 Tahun	3	1,7	1,7	81,3
38 Tahun	1	0,6	0,6	81,8
39 Tahun	3	1,7	1,7	83,5
40 Tahun	2	1,1	1,1	84,7
41 Tahun	2	1,1	1,1	85,8
42 Tahun	3	1,7	1,7	87,5
43 Tahun	1	0,6	0,6	88,1
44 Tahun	1	0,6	0,6	88,6
45 Tahun	3	1,7	1,7	90,3
46 Tahun	1	0,6	0,6	90,9
47 Tahun	2	1,1	1,1	92,0
48 Tahun	2	1,1	1,1	93,2
49 Tahun	5	2,8	2,8	96,0
50 Tahun	4	2,3	2,3	98,3
51 Tahun	1	0,6	0,6	98,9
53 Tahun	2	1,1	1,1	100,0
Total	176	100,0	100,0	

Lama Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1 Tahun	6	3,4	3,4	3,4
	10 Tahun	7	4,0	4,0	7,4
	11 Tahun	5	2,8	2,8	10,2
	12 Tahun	2	1,1	1,1	11,4
	13 Tahun	1	0,6	0,6	11,9
	15 Tahun	3	1,7	1,7	13,6
	16 Tahun	2	1,1	1,1	14,8
	17 Tahun	1	0,6	0,6	15,3
	18 Tahun	2	1,1	1,1	16,5

Minimum	2,00	1,00	0,00	1,00	1,00	2,00	13,00
Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	28,00

X2

		Dalam proses pemberian pengembangan profesional dalam kantor anda sudah efektif dalam pelaksanaannya	Pelatihan yang diberikan oleh kantor anda sudah sesuai dengan kebutuhan anda dalam menunjang peningkatan keterampilan dibidang anda	Dalam pelatihan yang anda ikuti sudah membantu dalam tujuan anda	Pelatihan yang didapatkan membantu anda meningkatkan kinerja	Pelatihan yang diikuti membantu anda dalam aspirasi karir anda	T.X2
N	Valid	176	176	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3,3295	3,4830	2,7670	3,6023	3,7443	16,9261
Median		4,0000	4,0000	2,0000	4,0000	4,0000	17,0000
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	1,00	7,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	5,00	23,00

M

		Hasil kerja yang dihasilkan sudah sangat memuaskan	Jumlah pekerjaan yang diberikan sudah sesuai dengan gaji	Waktu kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kuantitas kerja yang diberikan	Rekan sejawat membantu ketika terjadi kesalahan dalam pekerjaan	T.M
N	Valid	176	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3,9716	3,3239	3,4205	3,5909	14,3068
Median		4,0000	3,0000	4,0000	4,0000	15,0000
Minimum		1,00	1,00	1,00	1,00	7,00
Maximum		5,00	5,00	5,00	5,00	20,00

Y

		Saya dapat menyelesaikan tugas saya sendiri	Dikantor saya memberikan peluang setia karyawan	Pimpinan saya sudah melaksanakan fungsinya dengan baik	Rekan kerja saya baik dalam melakukan koordinasi dan	Lingkungan kerja dikantor saya sangat nyaman dan	T.Y
--	--	---	---	--	--	--	-----

		untuk berkarir		berkomunika si	memiliki teman sejawat yang baik	
N	Valid	176	176	176	176	176
	Missing	0	0	0	0	0
	Mean	3,9375	3,6534	3,6477	3,6648	18,2102
	Median	4,0000	4,0000	4,0000	4,0000	19,0000
	Minimum	1,00	1,00	2,00	2,00	12,00
	Maximum	5,00	5,00	5,00	5,00	23,00

ANALISIS PATH

* Combined loadings and cross-loadings

*

	X1	X2	Y	M	Type (a)	SE	P value
X1.1	0,678	0,268	-0.218	-0.223	Reflect	0.067	<0.001
X1.2	0,602	0.086	-0.090	-0.137	Reflect	0.069	<0.001
X1.3	0,756	0.024	0.090	0,094	Reflect	0.068	<0.001
X1.4	0,738	-0.159	-0.008	-0.263	Reflect	0.066	<0.001
X1.5	0,767	0,071	0,094	0,081	Reflect	0.068	<0.001
X1.6	0,637	-0.341	0.073	0,238	Reflect	0.066	<0.001
X2.1	0.020	0,717	0,214	-0.192	Reflect	0.065	<0.001
X2.2	0,275	0,601	0.072	0,073	Reflect	0.069	<0.001
X2.3	0.006	0,62	-0.557	0,154	Reflect	0.067	<0.001
X2.4	-0.093	0,642	0.072	-0.140	Reflect	0.064	<0.001
X2.5	-0.303	0,67	0.051	0,13	Reflect	0.070	<0.001
Y1.1	0,074	0,116	0,756	0,138	Reflect	0.072	0.001
Y2.2	-0.176	0,102	0,649	-0.113	Reflect	0.064	<0.001
Y3.3	0.041	-0.042	0,639	0,13	Reflect	0.064	<0.001
Y4.4	0,074	-0.154	0,748	-0.127	Reflect	0.064	<0.001
M1.1	0,09	-0.273	0,415	0,731	Reflect	0.066	<0.001
M2.2	0.045	-0.162	0,285	0,641	Reflect	0.068	<0.001
M3.3	-0.086	0,078	-0.249	0,781	Reflect	0.065	<0.001
M4.4	-0.118	-0.036	-0.434	0,767	Reflect	0.066	<0.001
M5.5	0.069	0,252	-0.200	0,774	Reflect	0.067	<0.001

Correlations among I.vs. with sq. rts. of AVEs

	X1	X2	Y	M
X1	0.551	0.280	0.387	0.471
X2	0.280	0.611	0.178	0.295
Y	0.387	0.178	0.689	0.480
M	0.471	0.295	0.480	0.608

Composite reliability
coefficients

X1	X2	Y	M
0,700	0,711	0,728	0,716

Cronbach's alpha coefficients

--

X1	X2	Y	M
0,672	0,687	0,607	0,694

Model fit and quality indices

Average path coefficient (APC)=0.260, $P < 0.001$

Average R-squared (ARS)=0.285,
 $P < 0.001$

Average adjusted R-squared (AARS)=0.275,
 $P < 0.001$

Average block VIF (AVIF)=1.169, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Average full collinearity VIF (AFVIF)=1.349, acceptable if ≤ 5 , ideally ≤ 3.3

Tenenhaus GoF (GoF)=0.330, small ≥ 0.1 , medium ≥ 0.25 , large ≥ 0.36

Sympson's paradox ratio (SPR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7 , ideally = 1

R-squared contribution ratio (RSCR)=1.000, acceptable if ≥ 0.9 , ideally = 1

Statistical suppression ratio (SSR)=1.000, acceptable if ≥ 0.7

Nonlinear bivariate causality direction ratio (NLBCDR)=0.800, acceptable if ≥ 0.7

* Path coefficients and P values *

Path coefficients

	X1	X2	Y	M
Y	0,209	0,055		0,388
M	0,397	0,228		

P values

	X1	X2	Y	M
Y	0.002	0,161806		<0.001
M	<0.001	<0.001		

* Latent variable coefficients *

Indirect effects for paths with 2 segments

	X1	X2	Y	M
Y	0,111806	0.091		

P values of indirect effects for paths with 2 segments

--

	X1	X2	Y	M
Y	0.001	0.042		