
PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. SUKSES ABADI KARYA INTI

Haryadi¹. Nunung Nurhasanah².

Haryadi.161063102020026@gmail.com, nunungnurhasanah@feb.unsika.ac.id

Received: 16 Agustus 2021, **Accept Submission:** 15 September 2021, **Revision:** 04 Oktober 2021,
Available Online: 20 Desember 2021, **Published:** Desember 2021

ABSTRACT

The issues raised in this study are: to find out, explain and analyze the effect of Competence, Work Environment, and Career Development on Job Satisfaction and Its Implications on Employee Performance at PT. Sukses Abadi Karya Inti. A population of 125 is then taken The sample is saturated because all populations are sampled, that is 125 respondents. From the results of this study namely: Competence gives the smallest influence on Job Satisfaction 0.094 which is 9.4%. The Work Environment gives the second biggest influence on Job Satisfaction 0.148 which is 14.8%. Career Development gives the highest influence on Job Satisfaction 0.322 which is equal to 32.2%. The total simultaneous influence of Competence, Work Environment and Career Development on Job Satisfaction is 0.565 which is 56.5%, while the remaining 0.435 or 43.5% is the influence of other variables (ϵ) not examined at PT. Sukses Abadi Karya Inti. The direct effect of competence on employee performance is 0.227 which is 22.7%. the direct influence of the work environment on 0.051 employee performance that is equal to 5.1%. the direct effect of career development through job satisfaction on 0.070 employee performance that is equal to 7.0%. Job Satisfaction of Employee Performance is 0.128² which means 2.0%. the indirect effect of Competence through job satisfaction on employee performance is 0.010 which is equal to 1%. the direct influence of the work environment on 0.051 employee performance that is equal to 5.1%. the indirect effect of career development through job satisfaction on employee performance 0.016.

Keywords : *Competence, Work Environment, Career Development, Job Satisfaction and Employee Performance*

ABSTRAK

Masalah yang diangkat pada penelitian ini adalah : untuk mengetahui, menjelaskan dan menganalisis pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Kerja, Dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukses Abadi Karya Inti. Populasi sebanyak 125 yang kemudian diambil Sampel jenuh karena semua populasi dijadikan sampel yaitu 125 responden. Dari hasil penelitian ini yakni : Kompetensi memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap Kepuasan Kerja 0,094 yaitu sebesar 9,4%. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap Kepuasan Kerja 0,148 yaitu sebesar 14,8%. Pengembangan Karir memberikan pengaruh tertinggi terhadap Kepuasan Kerja 0,322 yaitu sebesar 32,2%. Total pengaruh simultan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan

Kerja 0,565 yaitu sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 0,435 atau sebesar 43,5% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti di PT. Sukses Abadi Karya inti. pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan 0,227 yaitu sebesar 22,7%. pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,051 yaitu sebesar 5,1%. pengaruh langsung pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,070 yaitu sebesar 7,0%. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,128² artinya sebesar 2,0%. pengaruh tidak langsung Kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,010 yaitu sebesar 1%. pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,051 yaitu sebesar 5,1%. pengaruh tidak langsung pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,016.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.

PENDAHULUAN

Beras merupakan salah satu produk makanan pokok paling penting di dunia. Pernyataan ini terutama berlaku di benua Asia, tempat beras menjadi makanan pokok untuk mayoritas penduduk (terutama di kalangan menengah ke bawah masyarakat). Benua Asia juga merupakan tempat tinggal dari para petani yang memproduksi sekitar 90% dari total produksi beras dunia.

Budidaya beras cocok di wilayah-wilayah dengan iklim hangat, biaya tenaga kerja murah dan curah hujan yang tinggi, karena budidaya makanan pokok ini membutuhkan banyak tenaga kerja dan suplai air. Wilayah-wilayah yang memenuhi kriteria tersebut kebanyakan berada di Asia. Karakteristik para petani Asia adalah mayoritas berasal dari daerah-daerah miskin dan hidup dalam kondisi kurang berkembang.

Mengingat bahwa populasi Indonesia mengkonsumsi beras dalam kuantitas besar, dan mengingat resiko dari menjadi importir beras saat harga bahan-bahan makanan naik (yang membebani rumah tangga miskin karena mereka menghabiskan lebih dari setengah dari total pengeluaran mereka untuk bahan-bahan makanan), Indonesia menempatkan prioritas tinggi untuk mencapai swasembada beras. Bahkan, Indonesia memiliki niat untuk menjadi eksportir beras.

Selama beberapa dekade Indonesia telah berjuang untuk mencapai swasembada beras namun hanya berhasil di pertengahan 1980-an dan 2008-2009. Pada beberapa tahun terakhir Indonesia perlu mengimpor sekitar 3 juta ton beras setiap tahunnya, terutama dari Thailand dan Vietnam, untuk mengamankan cadangan beras negara. Impor ini dilaksanakan oleh Badan Urusan Logistik (Bulog). Badan ini memiliki monopoli untuk impor dan ekspor beras, mengatur proses distribusi dan menjaga stabilitas harga beras di Indonesia. Bulog biasanya menjaga cadangan beras antara 1,5 ton sampai 2 ton melalui pembelian beras dari penghasil-penghasil domestik dan eksportir-eksportir asing.

PT. Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk sebagai salah satu pelaku dalam industri makanan dan minuman besar di tanah air mencium peluang dari bisnis beras ini dengan mendirikan anak usaha yang berfokus pada usaha penggilingan beras besar dan menggunakan mesin-mesin modern yang membidik konsumen kelas menengah atas dengan memproduksi beras-beras dengan kategori premium dan dipasarkan di segmen tertentu. Salah satu perusahaan beras yang didirikan oleh PT Tiga Pilar Sejahtera.

Food Tbk adalah PT Sukses Abadi Karya Inti yang berlokasi di Jalan Raya Solo - Sragen KM 23, Duyungan, Sidoarjo, Sragen, Jawa Tengah yang berdiri sejak tahun 2014.

Dimana letak pabrik tersebut berdiri di daerah Sragen yang merupakan salah satu sentra padi Jawa Tengah.

Sebelum berdirinya PT Sukses Abadi Karya Inti, terlebih dahulu sejak tahun 2011, PT Tiga Pilar Sejahtera Food Tbk telah mendirikan pabrik penggilingan beras modern di Cikarang dan Karawang Jawa Barat yang merupakan salah satu sentra beras nasional. Peneliti sebagai praktisi *Human Resources* yang bertanggung jawab mengkoordinasikan hal-hal terkait sumber daya manusia pada pabrik PT Sukses Abadi Karya Inti menilai, *output* atau keluaran produk yang dihasilkan belum memenuhi target yang dicanangkan baik dari sisi kuantitas atau jumlah maupun kualitas jika dibandingkan dengan kapasitas mesin sesungguhnya.

Ada beberapa faktor dari sisi sumber daya manusia yang mendasari tidak tercapainya target produksi yang dicanangkan, yaitu :

1. Masih rendahnya kompetensi karyawan dilihat dari rendahnya kompetensi dasar karyawan yang ada
2. Ketidamampuan karyawan dalam melakukan *problem solving* pada lingkup kerjanya dikarenakan tingkat pendidikan yang rendah
3. Motivasi kerja karyawan rendah.
4. Lingkungan kerja berdebu yang berasal dari dedak maupun debu dari padi yang dapat menimbulkan penyakit pernafasan.
5. Masih belum adanya program "*succession plan*" yang dikonsepsi secara baik, sehingga karyawan yang ada tidak memiliki keinginan kuat untuk berkembang, serta karyawan yang potensial memilih berkembang di perusahaan lain/pindah kerja
6. Tingkat kepuasan kerja karyawan rendah
7. Prestasi kerja karyawan rendah sebagai akibat dari rendahnya kompetensi, motivasi dan kepuasan kerja

KAJIAN PUSTAKA

Penelitian yang dilakukan oleh Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati (2013), Ester Manik, Wiarah (2014) dan Deddy Pandaleke . Dari ketiga penelitian menunjukkan bahwa Secara Simultan Kompetensi, Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial kompetensi dan kompensasi dan lingkungan kerja diketahui juga berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

1. Kompetensi

Menurut Scale dalam Sutrisno (2015:202) secara harafiah, "kompetensi berasal dari kata *competence* yang artinya kecakapan, kemampuan, dan wewenang. Adapun secara etimologi, kompetensi diartikan sebagai dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik."

Spencer dalam Moehariono (2012:5) mendefinisikan arti dari kompetensi yaitu sebagai berikut : Karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja atau pada situasi tertentu.

2. Lingkungan Kerja

Menurut Armstrong (Bagus Kisworo, 2012:75), *the work environment consist of the system of work, the design of jobs, working conditions, and the ways in which people are treated at work by their managers and co-workers*. Lingkungan kerja terdiri dari sistem kerja, desain pekerjaan, kondisi kerja, dan cara-cara di mana orang diperlakukan di tempat kerja dengan manajer mereka dan rekan kerja.

Menurut Rivai (dalam Khoiri, 2013), lingkungan kerja merupakan elemen- elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat perkakas yang ada disekitar pegawai, misalnya berupa meja, kursi, laptop, suhu, tempat kerja dll. Hal ini akan berpengaruh dengan kinerja yang dilakukan oleh pegawai. Jika kondisi lingkungan kerja itu sudah baik dan kondusif maka pegawai bisa menghasilkan kinerja yang baik serta produktifitas yang meningkat, dan begitu juga sebaliknya

3. Pengembangan Karir

Karir merupakan sejarah pekerjaan seseorang atau serangkaian posisi yang dipegangnya selama kehidupan kerja, karir merupakan suatu urutan promosi atau pemindahan (*transfer*) ke jabatan-jabatan yang lebih menuntut tanggung jawab atau ke lokasi-lokasi yang lebih baik dalam hierarki hubungan kerja selama kehidupan kerja seseorang. Dapat juga diartikan sebagai keseluruhan jabatan atau posisi yang mungkin diduduki seseorang dalam organisasi dalam kehidupan kerjanya, dan tujuan karir merupakan jabatan tertinggi yang akan diduduki seseorang dalam suatu organisasi.

METODE PENELITIAN

Populasi dari penelitian ini adalah Karyawan tetap PT.Sukses Abadi Karya. Populasi dalam penelitian ini tergolong populasi terbatas yaitu karyawan tetap PT.Sukses abadi Karya sebanyak 125 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis jalur (*path analysis*). Analisis jalur (*path analysis*) dikembangkan pertama kali pada tahun 1920-an oleh seorang ahli genetika yaitu Sewall Wright merupakan sebuah teknik yang digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*), Riduwan dan Kuncoro (2007, p1-2).

Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen) (Riduwan dan Kuncoro,2007, p2). Variabel yang digunakan yaitu:

Variabel Penelitian	Definisi Konseptual	Dimensi /Indikator	No. Kuesione	Metode Kuesione
Kompetensi (X1)	kapasitas yang ada pada seseorang yang bisa membuat orang tersebut mampu memenuhi apa yang disyaratkan oleh pekerjaan dalam suatu organisasi sehingga organisasi tersebut mampu mencapai hasil yang diharapkan (Hutapea dan Nurianna Thoha,2008)	1. Pengetahuan 2. Ketrampilan 3. Sikap (Hutapea dan Thoha, 2008, h.28	1,2,3,4 5,6,7 8,9,10	Diferensial Semantik
Lingkungan Kerja (X2)	segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang diembankan. (Nitisemito 2005 :183)	1. Lingkungan Kerja Fisik 2. Lingkungan Kerja Non Fisik (Nitisemito 2005 :185)	1,2,3,4,5 6,7,8,9,10	Diferensial Semantik

Kemudian akan diketahui hipotesis dalam penelitian ini secara simultan ditolak atau tidak, adapun hipotesis secara simultan adalah:

- $H_0 : \beta_1 - \beta_2 = 0$: Tidak terdapat pengaruh kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2) dan pengembangan karir (X3) terhadap Kepuasan kerja (Y).

$H_a : \rho_{1-2} \neq 0$: Terdapat pengaruh kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan pengembangan karir (X₃) terhadap Kepuasan kerja (Y).

2. $H_0 : \rho_{1-2} = 0$: Tidak terdapat pengaruh kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan pengembangan karir (X₃) terhadap Kinerja karyawan.

$H_a : \rho_{1-2} \neq 0$ Terdapat pengaruh kompetensi (X₁), lingkungan kerja (X₂) dan pengembangan karir (X₃) terhadap Kinerja karyawan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan realibilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Kompetensi

Item	R Hitung	R Kritis	Kriteria
X ₁ . 1	0,633	0,300	Valid
X ₁ . 2	0,659	0,300	Valid
X ₁ . 3	0,741	0,300	Valid
X ₁ . 4	0,689	0,300	Valid
X ₁ . 5	0,673	0,300	Valid
X ₁ . 6	0,792	0,300	Valid
X ₁ . 7	0,768	0,300	Valid
X ₁ . 8	0,605	0,300	Valid
X ₁ . 9	0,666	0,300	Valid
X ₁ . 10	0,466	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	R Hitung	R Kritis	Kriteria
X ₂ . 1	0,799	0,300	Valid
X ₂ . 2	0,795	0,300	Valid
X ₂ . 3	0,834	0,300	Valid
X ₂ . 4	0,841	0,300	Valid
X ₂ . 5	0,594	0,300	Valid
X ₂ . 6	0,761	0,300	Valid

X ₂ . 7	0,812	0,300	Valid
X ₂ . 8	0,802	0,300	Valid
X ₂ . 9	0,811	0,300	Valid
X ₂ . 10	759	0,300	Valid

Hasil Uji Validitas Variabel Pengembangan Karir

Item	R Hitung	R Kritis	Kriteria
X ₃ . 1	0,530	0,300	Valid
X ₃ . 2	0,622	0,300	Valid
X ₃ . 3	0,669	0,300	Valid
X ₃ . 4	0,707	0,300	Valid
X ₃ . 5	0,743	0,300	Valid
X ₃ . 6	0,619	0,300	Valid
X ₃ . 7	0,692	0,300	Valid
X ₃ . 8	0,679	0,300	Valid
X ₃ . 9	0,702	0,300	Valid
X ₃ . 10	0,768	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Item	R Hitung	R Kritis	Kriteria
Y. 1	0,735	0,300	Valid
Y. 2	0,794	0,300	Valid
Y. 3	0,873	0,300	Valid
Y. 4	0,832	0,300	Valid
Y. 5	0,678	0,300	Valid
Y. 6	0,838	0,300	Valid
Y. 7	0,828	0,300	Valid
Y. 8	0,792	0,300	Valid
Y. 9	0,822	0,300	Valid
Y. 10	0,680	0,300	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Item	R Hitung	R Kritis	Kriteria
Z. 1	0,629	0,300	Valid
Z. 2	0,671	0,300	Valid
Z. 3	0,741	0,300	Valid
Z. 4	0,741	0,300	Valid
Z. 5	0,660	0,300	Valid
Z. 6	0,602	0,300	Valid
Z. 7	0,676	0,300	Valid
Z. 8	0,582	0,300	Valid
Z. 9	0,616	0,300	Valid
Z. 10	0,628	0,300	Valid

Hasil Uji Reabilitas

No	Variabel	Sko	R Kritis	Keterangan
1	Kompetensi	0,846	0.700	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,927	0.700	Reliabel
3	Pengembangan Karir	0,861	0.700	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	0,931	0.700	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,850	0.700	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2020

Tabel di Atas memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas diketahui bahwa untuk setiap variabel, (Nilai alpha cronbach / r Hitung > r Kritis). Sehingga semua Variabel dinyatakan Reliabel.

Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas Data

One- Sample Kolmogorov-Smirnov Test

	Kompe	Lingkung	Pengem bangan	Kepuasa	Kinerja
N	125	125	125	125	125
Normal Parameters ^a					
Mean	35	3	3	4	38
Std.	5.	7.	5.	7.	5.
Most Extreme Differences	.069	.113	.098	.124	.132
Less Extreme Differences	.069	.113	.063	.116	.095
Asymp. Sig. (2-tailed)	-.068	-.112	-.098	-.124	-.132
Kolmogorov-Smirnov	.773	1.258	1.101	1.382	1.475
Asymp. Sig. (2-tailed)	.589	.084	.177	.044	.026

a. Test distribution is

Sumber : Hasil Pengolahan Data, 2018

Pada tabel di atas hasil analisis dengan menggunakan program SPSS V.16.0 menunjukkan bahwa semua variabel mengikuti sebaran data normal karena nilai signifikansi α hitung lebih besar dari 0.05. Yaitu Kompetensi $0.773 > 0.05$. Lingkungan Kerja $1.258 > 0.05$. Pengembangan Karir $1.101 > 0.05$. Kepuasan Kerja $1.382 > 0.05$ dan Kinerja Karyawan $1.476 > 0.05$. Maka semua variabel dinyatakan mengikuti sebaran data normal.

**Rekapitulasi Pengaruh X1, X2 dan X3
Terhadap Y**

Variabel	Koefisien	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung			Sub Total Pengaruh
Kompetensi	0,158	0,025		0,023	0,046	0,094
Lingkungan Kerja	0,249	0,062	0,023		0,063	0,148
Pengembangan Karir	0,462	0,213	0,046		0,063	0,322
Total Pengaruh X ke Y						0,565
Pengaruh Variabel Lain						0,435

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja 0,094 yaitu sebesar 9,4%. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 0,148 yaitu sebesar 14,8%. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja 0,322 yaitu sebesar 32,2%. Total pengaruh simultan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja 0,565 yaitu sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 0,435 atau sebesar 43,5% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti.

Rekapitulasi Pengaruh Variabel Bebas Terhadap Variabel Terkait Melalui variable Iverinting

Variabel	Koefisien Jalur	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Sub Total Pengaruh
Kompetensi	0,476	0,227	0,010	0,236
Lingkungan Kerja	0,226	0,051	0,007	0,058
Pengembangan Karir	0,264	0,070	0,016	0,085
Total Pengaruh X ke Y implikasinya ke Z				0,380
Pengaruh Variabel Lain				0,620

Sumber : Peneliti, 2020 (data diolah dari hasil kuesioner)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa Pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja karyawan 0,227 yaitu sebesar 22,7%, Pengaruh tidak langsung Kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,010 yaitu sebesar 1%, Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,051 yaitu sebesar 5,1%, Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,007 yaitu sebesar 0,7%. Pengaruh langsung pengembangan karir terhadap kinerja karyawan 0,070 yaitu sebesar 7%, Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,016 yaitu sebesar 1,6%

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil pembahasan di bab sebelumnya mengenai kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Abadi Karya Inti, dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompetensi memberikan pengaruh yang paling kecil terhadap Kepuasan Kerja 0,094 yaitu sebesar 9,4% di PT. Sukses Abadi Karya Inti.
2. Lingkungan Kerja memberikan pengaruh terbesar kedua terhadap Kepuasan Kerja 0,148 yaitu sebesar 14,8% di PT. Sukses Abadi Karya Inti.
3. Pengembangan Karir memberikan pengaruh tertinggi terhadap Kepuasan Kerja 0,322 yaitu sebesar 32,2% di PT. Sukses Abadi Karya Inti.
4. Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja 0,094 yaitu sebesar 9,4%. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja 0,148 yaitu sebesar 14,8%. Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja 0,322 yaitu sebesar 32,2% di PT. Sukses Abadi Karya Inti. Total pengaruh simultan Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja 0,565 yaitu sebesar 56,5%, sedangkan sisanya 0,435 atau sebesar 43,5% merupakan pengaruh variabel lain (ϵ) yang tidak diteliti di PT. Sukses Abadi Karya Inti.
5. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh langsung kompetensi terhadap kinerja

- karyawan 0,227 yaitu sebesar 22,7% di PT. Sukses Abadi Karya Inti.
6. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,051 yaitu sebesar 5,1% PT. Sukses Abadi Karya Inti.
 7. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh langsung pengembangan kari r melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,070 yaitu sebesar 7,0% PT. Sukses Abadi Karya Inti.
 8. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh atau kontribusi Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan adalah 0,128² artinya sebesar 2,0% PT. Sukses Abadi Karya Inti.
 9. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh tidak langsung Kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,010 yaitu sebesar 1% PT. Sukses Abadi Karya Inti.
 10. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan 0,051 yaitu sebesar 5,1% PT. Sukses Abadi Karya Inti.
 11. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh tidak langsung pengembangan karir melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan 0,016 yaitu sebesar 1,6% PT. Sukses Abadi Karya Inti.

Saran-Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan di atas mengenai kompetensi, lingkungan kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di PT. Sukses Abadi Karya Inti, maka peneliti memberikan saran- saran sebagai berikut :

1. Dalam upaya meningkatkan kompetensi karyawan PT. Sukses Abadi Karya Inti pihak manajemen perlu memberikan pelatihan dan pendidikan lebih untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan secara terstruktur dan sistematis.
2. Dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan kondusif karyawan PT. Sukses Abadi Karya Inti pihak manajemen perlu mengadopsi budaya kerja Kaizen dan 5S.
3. Dalam upaya menciptakan pengembangan karir yang adil dan objektif karyawan PT. Sukses Abadi Karya Inti pihak manajemen perlu mengadopsi manajemen kinerja yang efektif melalui evaluasi kinerja karyawan yang adil dan objektif.
4. Dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawan PT. Sukses Abadi Karya Inti pihak manajemen perlu memberikan tunjangan dan insentif yang setara sesuai dengan beban kerja yang karyawan terima.
5. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan PT. Sukses Abadi Karya Inti pihak manajemen perlu meningkatkan kompetensi karyawan, menciptakan lingkungan kerja yang bersih, dan memastikan pengembangan karir yang adil dan setara setiap karyawan supaya meningkatkan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Buku-Buku :

- A.A Anwar Prabu, Mangkunegara, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Kesepuluh. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdurrahmat Fathoni, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta:PT RINEKA CIPTA.
- Bambang Wahyudi, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Sulita
- Edy Sutrisno, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Fridayana Yudiaatmaja, 2013. *Analisis Regresi*. Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Gramedia

Pustaka

Utama

- H. Suwatno, dan Donni Priansa, 2011. *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: Alfabeta
- Hamzah B.Uno dan Nina Lamatenggo, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*.
Malayu S.P. Hasibuan, 2010. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Marwansyah., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta
- Moekijat., 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kesembilan. Bandung: CV.Mandar Maju
- Moh Nazir, 2011. *Metode Penelitian*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo., 2009. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Keempat. Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Palan, R, 2008. *Competency Management-A Practicioner's Guide*. Cetakan Kedua. Jakarta: PPM Sedarmayanti, 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Refika Aditama
- Sudarmanto, 2013. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Cetakan Kedelapan Belas. Bandung: ALFABETA CV.
- Suyadi Prawirosentono, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: BPFE.
- Tjutju Yuniarsih, dan Suwatno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Ketiga. Bandung: CV. Alfabeta
- Uma Sekaran, 2006. *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research Methods for Business)*. Cetakan Keempat. Jakarta: Salemba Empat, Humanika, Medika.
- Veithzal Rivai, dan Ella Jauvani Sagala, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Wexley, Kenneth N. Dan Yukl, Gary A., 2005. *Perilaku Organisasi dan Psikologi Personalia*. Cetakan Ketiga. Jakarta: PT RINEKA CIPTA.
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Jurnal-Jurnal :

- Deddy Pandaleke, 2016. *Pengaruh Kompetensi, Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara)*. Jurnal EMBA 199 Vol.4 No.2 Juni 2016, Hal. 199-210
- Ester Manik, Wiarah, 2014. *Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Paramedis Di Rumah Sakit Cibabat Kota Cimahi* . Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship Vol. 8, No. 2, Oktober 2014, 62-72 ISSN 2443-0633
- I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati, 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan PT. Pande Agung Segara Dewata*. Jurnal Ekonomi Universitas Udayana Vol. 2 No. 1 Thn 2013
- Ni Luh Putu Ariesta Angga Dewi dan I Wayan Mudiarta Utama, 2016. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery*. E-Jurnal Manajemen Unud, Vol. 5, No.9, 2016:5494-

5523 ISSN :2302-8912

- Ni Made Candra Megita Atma Negara ,2014. *Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Pos Indonesia (Persero) Kabupaten Jembrana*. Jurnal Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja, Indonesia Vol: 4 No: 1 Tahun: 2014
- Santi Susanti, Saparudin M., Widya Parimita, 2010. Pengaruh Kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja pramuniaga serta dampaknya terhadap pangsa pasar (Suatu Survei pada Pasar Swalayan di Kota Bandung). Jurnal Ekonomi Universitas Negeri Jakarta. Vol.3 no. 1 thn 2010
- Titik Rosita dan Tri Yuniati, 2016. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening*.Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen : Volume 5, Nomor 1, Januari 2016 ISSN : 2461-0593