

**PERAN MEDIASI KEPUASAN KERA PADA PENGARUH  
LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP  
KINERJA PADA BADAN PENGELOLA  
PENDAPATAN DAERAH  
KISARAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH:**

<b>NAMA</b>	<b>: RAIDAH UFAIRAH</b>
<b>NPM</b>	<b>: 1805160452</b>
<b>PROGRAM STUDI</b>	<b>: MANAJEMEN</b>
<b>KONSENTRASI</b>	<b>: MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA</b>

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidangnya yang diselenggarakan pada hari Selasa, tanggal 11 Oktober 2022, Pukul 13.30 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

**MEMUTUSKAN**

Nama : RAIDAH UFAIRAH  
NPM : 1805160452  
Program Studi : MANAJEMEN  
Judul Skripsi : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH KISARAN

Dinyatakan : (A) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

**TIM PENGUJI**

Penguji I

(MUHAMMAD IRFAN NASUTION, SE., MM)

Penguji II

(ASRIZAL EFENDI NASUTION, SE., M.M)

Pembimbing

(M. TAUFIK LESMANA, S.P, M.M)

Ketua

(H. JANURI, S.E., M.M., M.Si)

Sekretaris



Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RAIDAH UFAIRAH  
N.P.M : 1805160452  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLA PENDAPATANDAERAH KISARAN

Disetujui untuk memenuhi persyaratan diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, September 2022

Pembimbing

M. TAUFIK LESMANA S.P, M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh :

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis

JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si

Dekan Fakultas  
Ekonomi dan Bisnis

H. JANURI. SE, M.M, M.Si



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

Unggul | Cerdas | Terpercaya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : RAIDAH UFAIRAH  
N.P.M : 1805160452  
Dsen Pembimbing : M. TAUFIK LESMANA S.P, M.M  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Penelitian : PERAN MEDIASI KEPUASAN KERA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLA PENDAPATANDAERAH KISARAN

Tanggal	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
BAB 1			
BAB 2			
BAB 3	- Perbaiki jadwal waktu penelitian - Jadwal penulisan skripsi	26/09/22 27/09/22	J.P.
BAB 4	- Sempatkan skor angket variabel dgn uraiannya. - Tambah nilai $\Delta$ Square - Perbaiki variabel $\Delta$ Square kerja	30/09/22	J.P.
BAB 5			
Daftar Pustaka	- Perbaiki Daftar Pustaka - Perbaiki lagi daftar Pustaka	30/09/22	J.P.
Persetujuan Sidang Meha Hijau	Acc Sidang Meja Hijau	01/10/22	J.P.

01 - OKTOBER -  
Medan, September 2022

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(JASMAN SYARIFUDDIN HSB, S.E., M.Si)

Disetujui oleh:  
Dosen Pembimbing

(M. TAUFIK LESMANA S.P, M.M)

## SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/SKRIPSI

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama : Raidah Ufairah  
NPM : 1805160452  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis  
Judul : Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pengaruh Lingkungan Kerja dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan skripsi atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/skripsi.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
  - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
  - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/skripsi dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Agustus 2022  
Pembuat Pernyataan



**Raidah Ufairah**

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan skripsi

## **ABSTRAK**

### **PERAN MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN EFIKASI DIRI TERHADAP KINERJA PADA BADAN PENGELOLA PENDAPATAN DAERAH KISARAN**

**RAIDAH UFAIRAH**  
**NPM : 1805160452**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh berjumlah 73 orang pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik dengan menggunakan uji Analisis Outer Model, Analisis Inner Model, dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* PLS (*Partial Least Square*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara langsung efikasi diri, lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, efikasi diri dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja serta secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

**Kata Kunci : Efikasi Diri, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja**

## ABSTRACT

### *MEDIATION ROLE OF APE SATISFACTION ON THE INFLUENCE OF THE WORK ENVIRONMENT AND SELF-EFFICIENCY ON PERFORMANCE IN THE MANAGEMENT AGENCY REGIONAL INCOME RANGE*

*RAIDAH UFAIRAH  
NPM : 1805160452*

*This study aims to examine and analyze the effect of self-efficacy and work environment on employee performance mediated by job satisfaction directly or indirectly. The approach used in this study is a causal approach. The population in this study were all employees of the Kisaran Regional Revenue Management Agency. The sample in this study used a saturated sample of 73 employees of the Kisaran Regional Revenue Management Agency. Data collection techniques in this study used documentation, observation, and questionnaire techniques. The data analysis technique in this study uses a quantitative approach using statistical analysis using the Outer Model Analysis test, Inner Model Analysis, and Hypothesis Testing. Data processing in this study using the PLS (Partial Least Square) software program. The results of this study indicate that directly self-efficacy, work environment and job satisfaction have a significant effect on employee performance, self-efficacy and work environment have a significant effect on job satisfaction and indirectly job satisfaction is able to mediate the effect of self-efficacy and work environment on employee performance at the Agency. Regional Revenue Manager Range.*

*Keywords: Self-Efficacy, Work Environment, Job Satisfaction, Performance*

## KATA PENGANTAR



*Assalammualaikum Wr.Wb*

Alhamdulillah rabbil'alamin puji dan syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT yang telah memberikan kesehatan dan rahmatnya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Selanjutnya tidak lupa pula penulis mengucapkan Shalawat dan Salam kepada Junjungan kita Nabi Muhammad SAW yang telah membawa Risalahnya kepada seluruh umat manusia dan menjadi suri tauladan bagi kita semua. Penelitian ini merupakan kewajiban bagi penulis guna melengkapi tugas-tugas serta memenuhi salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan program Strata 1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Adapun judul penulis yaitu : **“Peran Mediasi Kepuasan Kera Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran”**.

Dalam menyelesaikan skripsi ini penulis banyak mendapatkan bimbingan dan motivasi dari berbagai pihak yang tidak ternilai harganya. Untuk itu dalam kesempatan ini dengan ketulusan hati penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih dan penghargaan sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah bersedia membantu, memotivasi, membimbing, dan mengarahkan selama penyusunan skripsi. Penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih sebesar- besarnya terutama kepada:



1. Terima kasih untuk yang istimewa ayahanda M. Yusuf dan Ibunda Sri Rezeki tercinta yang telah mengasuh dan memberikan rasa cinta dan kasih sayang serta mendidik dan mendukung penulis dalam pembuatan skripsi ini. Dan seluruh keluarga besar yang telah banyak memberikan dukungan moril, materi dan spiritual kepada penulis serta kasih sayangnya yang tiada henti kepada penulis.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak H. Januri S.E., M.M, M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Assoc. Prof. Ade Gunawan S.E.,M.Si. selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Hasrudy Tanjung S.E., M.Si. selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Jasman Syarifuddin, SE. M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Assoc. Prof. Dr. Jufrizen S.E.,M.Si selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak M. Taufik Lesmana S.P, M.M selaku dosen pembimbing skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan skripsi.

9. Bapak Muslih S.E., M.Si selaku Dosen Pembimbing Akademik yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis selama berada di Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
10. Seluruh Dosen di Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan segala ilmu pengetahuan dan pengalaman kepada penulis, serta seluruh staff pegawai Fakultas Ekonomi yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan skripsi ini.
11. Serta seluruh pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. penulis hanya bisa berharap semoga Allah SWT membalas kebaikan kalian semua. Amin.

Akhir kata penulis ucapkan banyak terima kasih semoga skripsi ini dapat penulis lanjutkan dalam penelitian dan akhirnya dapat menyelesaikan skripsi yang menjadi salah satu syarat penulis menyelesaikan studi di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

*Wassalammualaikum, Wr.Wb*

Medan, September 2022  
Penulis

**Raidah ufairah**  
**NPM:1805160452**

# DAFTAR ISI

	<b>Halaman</b>
<b>ABSTRAK</b> .....	<b>i</b>
<b>ABSTRACT</b> .....	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>ix</b>
 <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang Masalah .....	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	5
1.3 Batasan Masalah .....	6
1.4 Rumusan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian .....	7
1.6 Manfaat Penelitian .....	8
 <b>BAB 2 KAJIAN PUSTAKA</b>	
2.1 Landasan Teori.....	9
2.1.1 <i>Kinerja</i> .....	9
2.1.1.1 Pengertian Kinerja .....	9
2.1.1.2 Tujuan Dan Manfaat Kinerja .....	10
2.1.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	13
2.1.1.4 Indikator Kinerja .....	14
2.1.2 Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja .....	15
2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.1.2.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	18
2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	22
2.1.3 Efikasi Diri .....	23
2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri .....	23
2.1.3.2 Jenis-jenis Efikasi Diri .....	24
2.1.3.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Efikasi Diri	26
2.1.3.4 Indikator Efikasi Diri .....	29
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	32
2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja .....	32

2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja .....	33
2.1.4.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	34
2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	36
2.2 Kerangka Konseptual.....	39
2.3 Hipotesis .....	46

### **BAB 3 METODE PENELITIAN**

3.1 Pendekatan Penelitian.....	48
3.2 Defenisi Operasional Variabel.....	48
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	50
3.4 Populasi dan Sampel.....	51
3.5 Teknik Pengumpulan Data .....	51
3.6 Teknik Analisis Data .....	52

### **BAB 4 HASIL PENELITIAN**

4.1 Deskripsi Data.....	64
4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian.....	64
4.1.2 Karakteristik Responden .....	65
4.1.3 Jawaban Responden .....	67
4.2 Analisis Data.....	74
4.2.1 Analisis Outer Model .....	74
4.2.2 Analisis Inner Model.....	78
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	81
4.2.4 Pembahasan .....	84

### **BAB 5 PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	98
5.2 Saran .....	99
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	100

### **DAFTAR PUSTAKA**

### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

	Hal
Tabel 3.1 Indikator Kinerja.....	49
Tabel 3.2 Indikator Lingkungan Kerja.....	49
Tabel 3.3 Indikator Efikasi Diri .....	49
Tabel 3.4 Indikator Kepuasan Kerja .....	49
Tabel 3.2 Waktu penelitian .....	50
Tabel 3.1 Rincian Pegawai Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran .....	50
Tabel 3.3 Skala Likret.....	51
Tabel 4.1 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	77
Tabel 4.2 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Usia.....	77
Tabel 4.3 Deskripsi Identitas Responden Berdasarkan Pendidikan .....	77
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel Kinerja .....	82
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel Efikasi Diri.....	84
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....	85
Tabel 4.7 Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja.....	87
Tabel 4.8 Hasil AVE ( <i>Average Variant Extracted</i> ).....	89
Tabel 4.9 Hasil Uji Reabilitas .....	92
Tabel 4.10 Nilai <i>R-Square</i> .....	95
Tabel 4.11 <i>Path Coefficient</i> .....	96
Tabel 4.12 <i>Specific Indirect Effects</i> .....	98

## DAFTAR GAMBAR

	Hal
Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja.....	39
Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja.....	40
Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja .....	42
Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja	43
Gambar 2.5 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja .....	44
Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja .....	45
Gambar 2.7 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja.....	46
Gambar 2.8 Kerangka Konseptual .....	46
Gambar 3.1 Model Struktural PLS .....	54
Gambar 4.1 <i>Path Coefficient</i> .....	65

# **BAB 1**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Sumber daya manusia mempunyai arti penting karena manusia berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatan organisasi. Manusia dalam organisasi berperan sebagai penentu, pelaku, dan perencana dalam mencapai tujuan perusahaan sekaligus menentukan maju dan mundurnya perusahaan. Manusia adalah sumber daya yang berbeda dari faktor produksi lainnya karena manusia mempunyai perasaan, pikiran, keinginan dan latar belakang yang heterogen. Manusia juga memiliki kebutuhan yang tidak terbatas, artinya kebutuhan manusia selalu bertambah dari waktu ke waktu. Kebutuhan manusia diartikan sebagai segala sesuatu yang dimilikinya, dicapai, dan dinikmati, oleh karena itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas dengan bekerja (Jufrizen, 2016).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja (Muis, Jufrizen, & Fahmi, 2018).

Selain itu kinerja disamakan dengan hasil kerja seorang pegawai. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki

semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia (Arianty, 2015).

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja juga berarti sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencai tujuan yang sudah di tetapkan oleh organisasi (Siagian & Khair, 2018).

Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, pengawasan juga mempunyai peran dalam menentukan arah organisasi mengarahkan apa yang boleh dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber dayanya, mengelola sumber daya organisasional, dan sebagai alat untuk menghadapi masalah dan peluang di lingkungannya. Suatu organisasi atau instansi dapat dilihat tingkat keberhasilan kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti, jaminan kesehatan dan keamaan kerja, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan kepada bawahannya, kompetensi pegawai, serta keadaan lingkungan kerja fisik organisasi tersebut (Widiyanti & Fitriani, 2017).

Efikasi diri merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Dimana individu-individu lebih percaya bahwa mereka akan melakukan dengan tugas baik, upaya mereka akan semakin dimasukkan ke dalam tujuan dan untuk mencapai tujuan itu. (Wijayanti, 2014). Efikasi diri adalah keyakinan individu dalam kapasitasnya untuk memobilisasi kognitif, motivasi, dan sumber daya yang dibutuhkan untuk memenuhi tuntutan situasional (Lau, 2012).



*Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. *Self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam (Ghufron & Risnawati, 2010).

Lingkungan kerja merupakan peranan yang sangat penting dalam pelaksanaan tugas-tugas yang diberikan bagi para karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan dan memberi kepuasan serta rasa nyaman sehingga mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik (Jufrizen & Rahmadhani, 2020)

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat karyawan bekerja. Suasana kerja yang kurang baik, misalnya dapat ditimbulkan oleh pembagian kerja yang tidak jelas, saluran penugasan dan pertanggungjawaban yang simpang siur dan lain-lain. Suasana kerja yang kurang baik akan

mengurangi seseorang untuk bekerja dengan baik dan menyebabkan stres kerja (Agam, Suryatini, & Sudarta, 2015)

Selain itu, pegawai yang merasakan kepuasan kerja juga dapat meningkatkan kerjasamanya. Kepuasan kerja juga mempunyai arti penting untuk aktualisasi diri karyawan. Karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja tidak akan mencapai kematangan psikologis. Karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja yang baik biasanya mempunyai catatan kehadiran, perputaran kerja dan prestasi kerja yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Kepuasan kerja memiliki arti yang sangat penting untuk memberikan situasi yang kondusif di lingkungan perusahaan sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan lebih optimal. Dengan demikian, diklat kepemimpinan, promosi, dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai (Syahputra & Jufrizen, 2019).

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Berdasarkan observasi penulis pada Badan pengelola pendapatan daerah Kisaran ditemukan masih rendahnya kinerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, hal ini dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang tidak dapat mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu selain itu adanya beberapa pegawai yang sering datang tidak tepat waktu. Selanjutnya pada efikasi diri dimana adanya beberapa pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit

dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah), kurang mampu memecahkan masalah yang di hadapi oleh pegawai. Selanjutnya pada lingkungan kerja dimana masih rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana kurang harmonisnya hubungan pegawai antar divisi dimana pegawai lebih mementingkan pekerjaannya sendiri tanpa kepedulian terhadap rekan kerja lainnya untuk saling membantu menyelesaikan pekerjaan secara sukarela. Serta pada kepuasan kerja dimana adanya beberapa pegawai yang tidak puas atas hasil kerjanya dimana hasil kerja pegawai sering kali dinilai kurang baik oleh atasan.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan diatas maka terdapat hal yang perlu diteliti agar dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai keadaan perusahaan yang sebenarnya. Maka, penulis tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran”**.

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Berdasarkan penelitian pendahuluan yang penulis lakukan pada pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran diperoleh informasi tentang permasalahan yang timbul, yaitu:

1. Adanya beberapa pegawai yang kurang mampu menyelesaikan pekerjaannya tepat pada waktunya hal ini dapat dilihat bahwa masih seringnya pekerjaan pegawai yang terlambat selesai.
2. Masih rendahnya lingkungan kerja yang dimiliki oleh pegawai dimana kurang harmonisnya hubungan pegawai antar divisi.

3. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan perilaku efikasi diri yang relative rendah dimana pegawai kurang mampu dalam menyelesaikan masalah yang sulit dimana banyak pegawai yang tidak percaya diri dapat menyelesaikan urusan secara efisien tanpa adanya kejadian yang tidak terduga (masalah).
4. Adanya beberapa pegawai yang menunjukkan kepuasan kerja pegawai relative rendah dimana hasil kerja pegawai seringkali tidak dinilai baik oleh atasan dan pimpinan.

### **1.3 Batasan Masalah**

Melihat identifikasi masalah dan latar belakang masalah diatas terlihat bahwa lingkungan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja adalah masalah utama yang mempengaruhi kinerja, maka penelitian ini dibatasi hanya pada masalah lingkungan kerja yang dilihat lingkungan kerja non fisik, efikasi diri yang dilihat dari sikap percaya diri pegawai dalam menyelesaikan masalah, dan pengaruhnya terhadap kinerja yang dilihat dari hasil kerja pegawai, selai itu penelitian ini membatasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening serta pegawai yang di teliti hanya pada pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka penulis merumuskan masalah dalam penelitian ini, adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?

2. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?
3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?
5. Apakah efikasi diri berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?
6. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?
7. Apakah kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Sebagaimana berkaitan dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Manfaat Teoritis**

- 1) Diharapkan ini dapat mengetahui serta mendukung kinerja, lingkungan kerja, efikasi diri dan kepuasan kerja.
- 2) Bagi program studi Manajemen, memberikan masukan kepada program studi dalam rangka meningkatkan kualitas perkuliahan
- 3) Bagi universitas, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi penambahan ilmu pengetahuan, khususnya bagi Manajemen Sumber daya Manusia serta menjadi bahan bacaan di perpustakaan Universitas dan dapat memberikan referensi bagi mahasiswa lain.
- 4) Manfaat bagi peneliti selanjutnya, Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai bahan referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

#### **2. Manfaat Praktis**

Penelitian ini dapat menjadi sumbangan pemikiran sebagai masukan dan saran terhadap peningkatan sumber daya manusia pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

## **BAB 2**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teoritis**

##### **2.1.1 Kinerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur karyawan atas hasil kerjanya berdasarkan kinerja dari masing – masing karyawan. Kinerja dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Kinerja berasal darikata performance yang berarti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu dipahami bahwa kinerja itu bukan sekedar hasil pekerjaan atau prestasi kerja, tetapi juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung (S. Wibowo, 2010).

Kinerja merupakan penampilan hasil kerja pegawai baik secara kuantitas maupun mutu (Rivai, 2014). Kinerja pegawai dapat merupakan penampilan individu maupun kelompok kerja pegawai. Tiga hal penting dalam kinerja pegawai adalah tujuan, ukuran, dan penilaian (Darmadi, 2018).



Kinerja pegawai (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Susanto, 2017).

#### **2.1.1.2 Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Didalam sebuah organisasi ataupun perusahaan setiap karyawannya pasti memiliki kondisi yang diinginkannya, tetapi karena ada banyaknya kendala yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan itu sendiri sehingga dapat berdampak buruk maupun baik bagi perusahaan itu sendiri.

Kinerja merupakan pengukuran terhadap hasil kerja yang diharapkan berupa sesuatu yang optimal. Faktor-Faktor yang mempengaruhi kinerja (Robbins, 2012) adalah sebagai berikut :

1. Iklim organisasi

Iklim kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi.

2. Kepemimpinan

Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi.

3. Kualitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan dengan kata lain yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan..

4. Kemampuan kerja

Kemampuan untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5. Inisiatif

Inisiatif merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6. Motivasi

Motivasi ini merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain.

7. Daya tahan/ kehandalan

Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggungjawab seorang karyawan.

8. Kuantitas pekerjaan

Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan.

9. Disiplin kerja

Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

10. Pengawasan

Pengawasan merupakan salah satu fungsi manajemen di dalam suatu organisasi, dengan adanya pengawasan yang baik maka dapat mencapai tujuan perusahaan tersebut. Pengawasan termasuk faktor yang mempengaruhi kinerja suatu perusahaan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (S. Wibowo, 2010) adalah sebagai berikut :

1. *Personal factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
3. *Team factor*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerjanya.
4. *System factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual/situation factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
6. Aturan-aturan perilaku yaitu para partisipan organisasi saling berinteraksi satu dengan yang lain, maka mereka menggunakan bahasa, terminology dan ritual-ritual yang sama berhubungan dengan rasahormat dan cara bertindak.

### **2.1.1.3 Tujuan dan Manfaat Kinerja**

Tujuan dari kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja karyawan melalui peningkatan kinerja sumber daya manusia.

Tujuan kinerja (Rivai, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Pimpinan memerlukan alat untuk membantu karyawannya dalam memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk mengembangkan karier dan memperkuat kualitas hubungan antara pimpinan dan karyawan.
2. Untuk mendorong semakin meningkatnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan.
3. Sebagai sarana penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi atau pekerjaan.
4. Sebagai salah satu alat menjaga tingkat kinerja, sebagai contoh dengan mendeteksi penurunan kinerja sebelum menjadi serius.

Manfaat kinerja bagi semua pihak adalah agar mereka mengetahui manfaat yang dapat mereka harapkan (Rivai, 2014) adalah sebagai berikut :

1. Meningkatkan hubungan yang harmonis dan aktif dengan atasan.
2. Kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan untuk memperbaiki tugas selanjutnya.
3. Pengembangan perencanaan untuk meningkatkan kinerja dengan membangun kekuatan dan mengurangi kelemahan semaksimal mungkin.
4. Meningkatkan kepuasan kerja.

#### **2.1.1.4 Indikator – indikator kinerja**

Indikator kinerja merupakan sesuatu yang akan dihitung dan diukur.

Adapun indikator kinerja (Mangkunegara, 2014) menyatakan yaitu :

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah mutu yang harus dihasilkan dalam pekerjaan.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah jumlah yang harus diselesaikan dan dicapai dalam pekerjaan.

3. Dapat tidaknya diandalkan

Dapat tidaknya diandalkan merupakan apakah seseorang karyawan dapat mengikuti instruksi, memiliki inisiatif, hati-hati dan rajin dalam bekerja.

4. Sikap

Sikap yang dimiliki terhadap perusahaan, karyawan lain pekerjaan secara kerjasama.

Secara umum dapat dinyatakan bahwa terdapat 3 aspek indikator kinerja (Sutrisno, 2010b), yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu dan ketepatan dalam melakukan tugas.

2. Kuantitas

Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk, serta masa kerja yang telah di jalani individu pegawai tersebut.

3. Waktu kerja

Waktu kerja menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu pegawai tersebut.

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

### **2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Lingkungan meliputi “jagat kecil” : ruangan, kantor, atau rumah tempat kita melewati siang dan malam dan “jagat besar” : kota, Negara, dan wilayah tempat kita tinggal. Kedua dunia tersebut mampu mempengaruhi kita dengan berbagai cara. Dalam hal ini berbicara tentang lingkungan adalah lingkungan kerja, yang berarti kantor tempat kita bekerja (Afandi, 2016).

Lingkungan kerja sebagai berikut “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan”. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2014).

“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan” (Sedarmayanti, 2016). “Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi lingkungan kerja yang nyaman dan sehat sangat mempengaruhi kesegaran dan kesemangatan kerja karyawan” (Simanjuntak, 2011).

### **2.1.2.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja didalam perusahaan/instansi sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentuk lingkungan kerja itu sendiri. Secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis (S. P. Siagian, 2014) yaitu :

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

- 1) Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
- 2) Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
- 3) Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai karyawan.
- 4) Tersedianya tempat ibadah keagamaan seperti masjid dan musholla untuk karyawan.
- 5) Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh

#### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan

atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Secara garis besar terbagi menjadi 2 (dua) yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2016):

#### 1. Lingkungan kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam 2 (dua) kategori, yakni :

- 1) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya : temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

#### 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Adapun macam-macam dan bentuk dari lingkungan kerja non fisik meliputi :

- 1) Hubungan kerja antara bawahan dengan atasan.



- 2) Hubungan antar pegawai.
- 3) Tata kerja dan kemampuan menyesuaikan diri yang baik.

### **2.1.2.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan rasa nyaman dan aman serta dapat memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja yang menyengkan dapat mempengaruhi emosional karyawan. Begitu pula sebaliknya lingkungan kerja yang buruk dapat memperlambat kinerja karyawan.

Hubungan antara pimpinan dengan pegawai, hubungan sosial diantara karyawan, sugesti dari teman sekerja, emosi dan situasi kerja merupakan lingkungan kerja manajemen yang perlu mendapatkan perhatian dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai (Tohardi, 2011).

Faktor-faktor yang menimbulkan resiko kerja berupa kecelakaan atau penyakit kerja dan demikian mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang berhubungan dengan jabatannya. Dengan kata lain, lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja (Sudaryono, Agus, & Nunung, 2018) adalah sebagai berikut :

1. Temperatur atau Suhu Udara di Tempat Kerja.

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur

sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan di Tempat Kerja.

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

3. Penerangan atau Pencahayaan.

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

4. Mutu Udara atau Sirkulasi Udara.

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

5. Bau-bauan di Tempat Kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap 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 di sekitar tempat kerja.

#### 6. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekatan-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat di pihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

#### 7. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

#### 8. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan

prsetasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu, dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang semangat pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi

#### 10. 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 faktor keamanan perlu di wujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM)

### **2.1.2.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Dalam hal menciptakan lingkungan kerja yang nyaman harus memiliki alat ukur indikator untuk lebih mengetahui bagaimana menciptakan lingkungan yang nyaman sesuai dengan keinginan karyawan.

Beberapa indikator yang berkaitan dengan lingkungan kerja, (Mangkunegara, 2014) sebagai berikut :

#### 1. Perlengkapan Kerja

Perlengkapan kerja adalah segala sesuatu yang yang berada didalam perusahaan meliputi sarana dan prasarana yang dapat menjadi penunjang pekerjaan. Seperti Komputer, Mesin Ketik, dan lain-lain.

## 2. Pelayanan Kepada Karyawan

Pelayanan kepada karyawan adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan pelayanan perusahaan kepada karyawan, misalnya penyediaan tempat beribadah, sarana kesehatan dan lain-lain.

## 3. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah segala sesuatu yang berada didalam perusahaan dalam bentuk fisik, misalnya seperti ruang, suhu, penerangan, ventilasi udara dan lain lain.

## 4. Hubungan Personal

Hubungan personal adalah segala sesuatu yang adad didalam perusahaan berkaitan dengan relasi antarsesama karyawan dari satu karyawan dengan karyawan lainnya, misalnya kerja sama antar karyawan dan atasan.

Indikator-indikator lingkungan kerja (Nitisemito, 2010) terdiri dari:

### 1. Suasana Kerja

Dalam hal bekerja diperlukan suasana yang nyaman dan sesuai standar dengan lingkungan kerja pada umumnya. Suasana kerja juga mempengaruhi kesiapan dan semangat karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya, Hal ini tentu juga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan tersebut.

### 2. Hubungan Karyawan

Dalam sebuah perusahaan tentu dibutuhkan sebuah kerja sama tim baik dalam bagian yang sama maupun antar sesama bagian. Dalam hal ini tentu saja seorang karyawan harus memiliki hubungan yang baik dengan sesama

karyawan lainnya karena sebuah pekerjaan biasanya harus diselesaikan oleh seluruh ataupun beberapa bagian.

### 3. Tersedianya Fasilitas bagi Karyawan

Dalam hal ini tentu saja hal berperan secara nyata terhadap aktivitas perusahaan. Fasilitas mencakup banyak hal, seperti: gedung, ruangan kerja, pendingin ruangan serta fasilitas penunjang lainnya. Hal ini tentu saja sangat membantu karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

## 2.1.3 Efikasi Diri

### 2.1.3.1 Pengertian Efikasi Diri

*Self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan (Ghufroon & Risnawati, 2010). Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan (Feist & Feist, 2010). *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsitentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan

untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, Azhar, & Radiman, 2018).

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

### **2.1.3.2 Jenis-Jenis Efikasi Diri**

Efikasi diri dibedakan atas tiga bagian yaitu level, *strength* dan *generality*. berikut ini adalah bagian dari *self efficacy* (Puspitaningsih, 2016):

#### 1. *Level*

Hal ini berkaitan dengan derajat kesulitan tugas dimana individu merasa mampu atau tidak untuk melakukannya, sebab kemampuan diri individu dapat berbeda-beda. Konsep dalam dimensi ini terletak pada keyakinan individu atas kemampuannya terhadap tingkat kesulitan tugas. Jika individu dihadapkan pada tugas-tugas yang disusun menurut tingkat kesulitannya, maka keyakinan individu akan terbatas pada tugas-tugas yang mudah, kemudian sedang hingga tugas-tugas yang paling sulit, sesuai dengan batas kemampuan yang dirasakan untuk memenuhi tuntutan perilaku yang dibutuhkan pada masing-masing tingkat. Makin tinggi taraf

kesulitan tugas, makin lemah keyakinan yang dirasakan untuk menyelesaikannya. Keyakinan individu berimplikasi pada pemilihan tingkah laku berdasarkan hambatan atau tingkat kesulitan suatu tugas atau aktivitas. Individu terlebih dahulu akan mencoba tingkah laku yang dirasa mampu dilakukannya dan menghindari tingkah laku yang berada diluar batas kemampuannya. Rentang kemampuan individu dapat dilihat dari tingkat hambatan atau kesulitan yang bervariasi dari suatu tugas atau aktivitas tertentu.

## 2. *Strength.*

Hal ini berkaitan dengan tingkat kekuatan dari keyakinan atau pengharapan individu mengenai kemampuannya. Pengharapan yang lemah mudah digoyahkan oleh pengalaman-pengalaman yang tidak mendukung. Sebaliknya, pengharapan yang mantap mendorong individu tetap bertahan dalam usahanya. Meskipun mungkin ditemukan pengalaman yang kurang mendukung. Dimensi ini mengacu pada derajat kemantapan individu terhadap keyakinan yang dibuatnya. Kemantapan ini menentukan ketahanan dan keuletan individu dalam usaha. Dimensi ini merupakan keyakinan individu dalam mempertahankan perilaku tertentu.

## 3. *Generality*

Hal ini berkaitan dengan keyakinan individu akan kemampuannya melaksanakan tugas diberbagai aktivitas. Aktivitas yang bervariasi menurut individu yakin atas kemampuannya dalam melaksanakan tugas atau aktivitas tersebut. Apakah individu merasa yakin atau tidak. Individu



mungkin yakin akan kemampuannya pada banyak bidang atau hanya pada beberapa bidang tertentu.

Individu memiliki bentuk efikasi diri tinggi yaitu memiliki sikap optimis, suasana hati yang positif dapat memperbaiki kemampuan untuk memproses informasi secara lebih efisien, memiliki pemikiran bahwa kegagalan bukanlah sesuatu yang merugikan namun justru memotivasi diri untuk melakukan yang lebih baik, sedangkan individu memiliki efikasi diri rendah yaitu memiliki sikap pesimis, suasana hati yang negatif meningkatkan kemungkinan seseorang menjadi marah, merasa beralah, dan memperbesar kesalahan mereka (Bandura, 2010).

### **2.1.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Efikasi Diri**

*Self Efficacy* dapat ditumbuhkan dan dipelajari melalui empat faktor (Feist & Feist, 2010), yaitu:

#### 1. Pengalaman menguasai sesuatu (*masteryexperience*)

Pengalaman menguasai sesuatu yaitu performa masa lalu. Secara umum performa yang berhasil akan menaikkan *Self Efficacy* individu, sedangkan pengalaman pada kegagalan akan menurunkan. Setelah *self efficacy* kuat dan berkembang melalui serangkaian keberhasilan, dampak negatif dari kegagalan-kegagalan yang umum akan berkurang secara sendirinya. Bahkan kegagalan-kegagalan tersebut dapat diatasi dengan memperkuat motivasi diri apabila seseorang menemukan hambatan yang tersulit melalui usaha yang terus-menerus.

#### 2. Modeling sosial

Pengamatan terhadap keberhasilan orang lain dengan kemampuan yang sebanding dalam mengerjakan suatu tugas akan meningkatkan *Self*

*Efficacy* individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Begitu pula sebaliknya, pengamatan terhadap kegagalan orang lain akan menurunkan penilaian individu mengenai kemampuannya dan individu akan mengurangi usaha yang dilakukannya.

### 3. Persuasisosial

Individu diarahkan berdasarkan saran, nasihat, dan bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinannya tentang kemampuan-kemampuan yang dimiliki dapat membantu tercapainya tujuan yang diinginkan. Individu yang diyakinkan secara verbal cenderung akan berusaha lebih keras untuk mencapai suatu keberhasilan. Namun pengaruh persuasi tidaklah terlalu besar, dikarenakan tidak memberikan pengalaman yang dapat langsung dialami atau diamati individu. Pada kondisi tertekan dan kegagalan yang terus-menerus, akan menurunkan kapasitas pengaruh sugesti dan lenyap disaat mengalami kegagalan yang tidak menyenangkan.

### 4. Kondisi Fisik dan Emosional

Emosi yang kuat biasanya akan mengurangi performa, saat seseorang mengalami ketakutan yang kuat, kecemasan akut, atau tingkat stres yang tinggi, kemungkinan akan mempunyai ekspektasi efikasi yang rendah.

Selanjutnya faktor-faktor yang mempengaruhi efikasi diri (Alwislo, 2010)

adalah :

#### 1. Pencapaian prestasi

Apabila seseorang pernah mengalami keberhasilan dimasa lalu maka dapat meningkatnya efikasi dirinya. Keberhasilan yang di dapatkan akan meningkatkan efikasi diri yang dimiliki seseorang sedangkan kegagalan

akan menurunkan efikasi dirinya. Apabila keberhasilan yang di dapatkan seseorang lebih banyak karena faktor-faktor di luar dirinya, biasanya tidak akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri. Akan tetapi, apabila keberhasilan itu di dapat melalui hambatan yang besar dan merupakan hasil perjuangan sendiri maka hal itu akan membawa pengaruh terhadap peningkatan efikasi diri.

#### 2. Pengalaman orang lain

Individu yang orang lain berhasil dalam melakukan suatu aktivitas dan memiliki kemampuan sebanding dapat meningkatkan efikasi dirinya. Pengalaman keberhasilan orang lain yang memiliki kemiripan dengan individu dalam mengerjakan tugas yang sama. Efikasi tersebut didapat melalui social models yang biasanya terjadi pada diri seseorang yang kurang pengetahuan tentang kemampuan dirinya sehingga melakukan modeling. Namun efikasi diri yang di dapat tidak akan berpengaruh bila model yang diamati tidak memiliki kemiripan atau berbeda dengan model.

#### 3. Persuasi Verbal

Individu diarahkan dengan saran, nasihat, bimbingan sehingga dapat meningkatkan keyakinan seseorang bahwa kemampuan-kemampuan yang ia dimiliki dapat membantu untuk mencapai apa yang diinginkan. Informasi tentang kemampuan yang di sampaikan secara verbal oleh seseorang yang berpengaruh biasanya digunakan untuk menyakinkan seseorang bahwa ia mampu melakukan tugas.

#### 4. Kondisi emosional

Seseorang akan lebih mungkin mencapai keberhasilan jika tidak terlalu sering mengalami keadaan yang menekan karena dapat menurunkan prestasinya dan menurunkan keyakinan kemampuan dirinya. Kecemasan dan stres yang terjadi dalam diri seseorang ketika melakukan tugas sering diartikan suatu kegagalan. Pada umumnya seseorang cenderung akan mengharapkan keberhasilan dalam kondisi yang tidak diwarnai oleh ketegangan dan tidak merasakan adanya keluhan. Efikasi diri biasanya ditandai oleh rendahnya tingkat stres dan kecemasan sebaliknya efikasi diri yang rendah ditandai oleh tingkat stres dan kecemasan yang tinggi pula

#### **2.1.3.4 Indikator Efikasi Diri**

Empat indikator dalam mengukur *self efficacy* antara lain (Bandura, 2010):

1. *Pastperformance*

Merupakan sumber informasi *self efficacy* yang paling berpengaruh. Dari pengalaman masa lalu terlihat bukti apakah seseorang mengarahkan seluruh kemampuannya untuk meraih keberhasilan. Umpan balik terhadap hasil kerja seseorang yang positif akan meningkatkan kepercayaan diri seseorang. Jika kegagalan di berbagai pengalaman hidup dapat diatasi maka dapat memicu persepsi *self efficacy* menjadi lebih baik karena membuat individu tersebut mampu untuk mengatasi rintangan-rintangan yang lebih sulitnantinya.

2. *Vicariousexperience*

Merupakan cara meningkatkan *self efficacy* dari pengalaman keberhasilan

yang telah ditunjukkan oleh orang lain. Ketika melihat orang lain dengan kemampuan yang sama berhasil dalam suatu bidang atau tugas melalui usaha yang tekun, individu juga akan merasa yakin bahwa dirinya juga dapat berhasil dalam bidang tersebut dengan usaha yang sama. Sebaliknya *self efficacy* dapat turun ketika orang yang diamati gagal walaupun telah berusaha dengan keras. Individu juga akan ragu untuk berhasil dalam bidang tersebut.

Peran *vicarious experience* terhadap *self efficacy* seseorang sangat dipengaruhi oleh persepsi diri individu tersebut tentang dirinya memiliki kesamaan dengan model. Semakin seseorang merasa dirinya mirip dengan model, maka kesuksesan dan kegagalan model akan semakin mempengaruhi *self efficacy*. Sebaliknya apabila individu merasa dirinya semakin berbeda dengan model, maka *self efficacy* menjadi semakin tidak dipengaruhi oleh perilaku model.

Seseorang akan berusaha mencari model yang memiliki kompetensi atau kemampuan yang sesuai dengan keinginannya. Dengan mengamati perilaku dan cara berfikir model tersebut akan dapat memberi pengetahuan dan pelajaran tentang strategi dalam menghadapi berbagai tuntutan lingkungan.

### 3. *Verbalpersuasion*

Digunakan secara luas untuk membujuk seseorang bahwa mereka mempunyai kemampuan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Orang yang mendapat persuasi secara verbal maka mereka memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan, akan mengerahkan usaha

yang lebih besar daripada orang yang tidak dipersuasi bahwa dirinya mampu pada bidang tersebut.

#### 4. *Emotional cues*

Ketika seseorang percaya bahwa sebagian tanda-tanda psikologis menghasilkan informasi dalam menilai kemampuannya. Kondisi stress dan kecemasan dilihat individu sebagai tanda yang mengancam ketidakmampuan diri. Ketika seseorang menghadapi suatu tugas, apakah cemas atau khawatir (*self efficacy* rendah) atau tertarik (*self efficacy* tinggi) dapat memberikan informasi mengenai *self efficacy* orang tersebut. Dalam menilai kemampuannya seseorang dipengaruhi oleh informasi tentang keadaan fisiknya untuk menghadapi situasi tertentu dengan memperhatikan keadaan fisiologisnya.

Sedangkan indikator dari *self-efficacy* mengacu pada dimensi *self-efficacy* yaitu *level*, *strength*, dan *generality*. Dengan melihat ketiga dimensi ini, maka terdapat beberapa indikator dari *self-efficacy* yaitu (Lent, Brown, & Larkin, 1986):

##### 1. Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu

Individu yakin bahwa dirinya mampu menyelesaikan tugas tertentu yang mana individu sendirilah yang menetapkan tugas (target) apa yang harus diselesaikan.

##### 2. Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas

Individu mampu menumbuhkan memotivasi dirinya untuk melakukan serangkaian tindakan yang diperlukan dalam rangka menyelesaikan

tugas.

3. Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun Individu mempunyai ketekunan dalam rangka menyelesaikan tugas dengan menggunakan segala daya yang dimiliki.
4. Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan Individu mampu bertahan saat menghadapi kesulitan dan hambatan yang muncul serta mampu bangkit dari kegagalan.

5. Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagaisituasi.

Individu mempunyai keyakinan menyelesaikan permasalahan tidak terbatas pada kondisi atau situasi tertentu saja

## **2.1.4 Kepuasan Kerja**

### **2.1.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja sebagai hasil keseluruhan dari derajat rasa suka atau tidak sukanya tenaga kerja terhadap berbagai aspek dari pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu cara pandang seseorang baik yang bersifat positif maupun yang bersifat negatif tentang pekerjaannya (Siagian, 2014).

Kepuasan kerja adalah perasaan pekerja atau karyawan yang berhubungan dengan pekerjaannya, yang merasa senang atau tidak senang, sebagai hasil penilaian individu yang bersangkutan terhadap pekerjaannya (Luthans, 2012). Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2013).

#### **2.1.4.2 Jenis-jenis Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dapat dibedakan menjadi tiga jenis yaitu (Hasibuan, 2016):

1. Kepuasan kerja di dalam pekerjaan

Kepuasan kerja di dalam pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

2. Kepuasan kerja di luar pekerjaan

Kepuasan di luar pekerjaan adalah kepuasan kerja karyawan yang dinikmati diluar pekerjaannya dengan besarnya balas jasa yang akan diterima dari hasil kerjanya. Balas jasa atau kompensasi digunakan karyawan tersebut untuk mencukupi kebutuhannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja di luar pekerjaan lebih memperhatikan balas jasa daripada pelaksanaan tugas-tugasnya. Karyawan akan merasa puas apabila mendapatkan imbalan yang besar

3. Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan merupakan kepuasan kerja yang mencerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam dan di luar pekerjaan ini akan merasa puas apabila hasil kerja dan balas jasa dirasanya adil dan layak.

Kepuasan kerja dapat digolongkan sebagai berikut (Umar, 2010):



1. Kepuasan kerja dengan produktivitas
2. Kepuasan kerja dengan absensi.
3. Kepuasan kerja dengan efek lainnya.
4. Kepuasan kerja dengan turnover.

#### **2.1.4.3 Fakto-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel sebagai berikut

(Mangkunegara, 2014):

##### *1. Turnover*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan turnover pegawai yang rendah. Sedangkan pegawai-pegawai yang kurang puas biasanya turnover-nya lebih tinggi.

##### *2. Tingkat ketidakhadiran (absensi) kerja*

Pegawai-pegawai yang kurang puas cenderung tingkat ketidakhadirannya (absen) tinggi. Mereka sering tidak hadir kerja dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

##### *3. Umur*

Ada kecenderungan pegawai yang tua lebih merasa puas daripada pegawai yang berumur relative muda. Hal ini diasumsikan bahwa pegawai yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan pekerjaan. Sedangkan pegawai usia muda biasanya mempunyai harapan yang ideal tentang dunia kerjanya, sehingga apabila antara harapannya dengan realita kerja terdapat kesenjangan atau ketidakseimbangan dapat menyebabkan mereka menjadi tidak puas.

#### 4. Tingkat pekerjaan

Pegawai-pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas daripada pegawai yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih rendah. Pegawai-pegawai yang tingkat pekerjaannya lebih tinggi menunjukkan kemampuan kerja yang baik dan aktif dalam mengemukakan ide-ide serta kreatif dalam bekerja.

#### 5. Ukuran organisasi perusahaan

Ukuran organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan pegawai. Hal ini karena besar kecil suatu perusahaan berhubungan pula dengan koordinasi, komunikasi, dan partisipasi pegawai.

Terdapat empat faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu (Sutrisno, 2010a):

##### 1. Faktor psikologis.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan yang meliputi minat, ketentraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.

##### 2. Faktor sosial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama karyawan, maupun dengan atasannya.

##### 3. Faktor fisik.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.

#### 4. Faktor finansial.

Merupakan faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan yang meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan, promosi dan sebagainya.

#### **2.1.4.4 Indikator Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah sebagai suatu sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Indikator dari kepuasan kerja terdiri dari (Rivai, 2014):

##### 1. Isi pekerjaan

Penampilan tugas atau atribut pekerjaan yang aktual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan. Karyawan akan merasa puas apabila tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan belajar dan mendapat kepercayaan tanggung jawab atas pekerjaan itu.

##### 2. Supervisi

Perhatian dan hubungan yang baik dari pimpinan kepada bawahan, sehingga karyawan akan merasa bahwa dirinya menjadi bagian yang penting dari organisasi. Sebaliknya, supervisi yang buruk dapat meningkatkan turn over dan absensi karyawan.

##### 3. Organisasi dan manajemen

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil, untuk memberikan kepuasan kepada karyawan.

#### 4. Kesempatan untuk maju

Adanya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama bekerja akan memberikan kepuasan pada karyawan terhadap pekerjaannya.

#### 5. Gaji dan keuntungan dalam bidang finansial

Gaji adalah suatu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah (gaji). Jika karyawan merasa bahwa gaji yang diperoleh mampu memenuhi kebutuhan hidupnya, diberikan secara adil didasarkan pada tingkat keterampilannya, tuntutan pekerjaan, serta standar gaji untuk pekerjaan tertentu, maka akan ada kepuasan kerja.

#### 6. Rekan Kerja

Adanya hubungan yang dirasa saling mendukung dan saling memperhatikan antar rekan akan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan hangat sehingga menimbulkan kepuasan kerja pada karyawan.

#### 7. Kondisi Kerja

Kondisi kerja yang mendukung akan meningkatkan kepuasan kerja pada karyawan. Kondisi kerja yang mendukung artinya tersedianya sarana dan prasarana kerja yang memadai sesuai dengan sifat tugas yang harus diselesaikannya.

Sedangkan indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut (Robbins, 2012):

1. Kepuasan dengan gaji

Yaitu upah yang diperoleh seseorang sebanding dengan usaha yang dilakukan dan sama dengan upah yang diterima oleh orang lain dalam posisi kerja yang sama.

2. Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri.

Yaitu sejauh mana pekerjaan menyediakan kesempatan seseorang untuk belajar memperoleh tanggung jawab dalam suatu tugas tertentu dan tantangan untuk pekerjaan yang menarik.

3. Kepuasan dengan promosi.

Yaitu kesempatan seseorang untuk meraih atau dipromosikan kejenjang yang lebih tinggi dalam organisasi.

4. Kepuasan dengan sikap atasan.

Yaitu kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawab para bawahan.

5. Kepuasan dengan rekan kerja.

Yaitu sejauh mana rekan kerja secara teknis cakap dari secara sosial mendukung tugas rekan kerja lainnya.

## **2.2 Kerangka Konspetual**

### **2.2.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja,

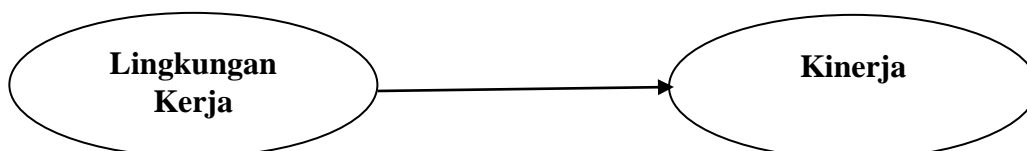
sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Lingkungan kerja yang ada sudah cenderung baik, meski belum mampu memuaskan semua pegawai yang ada. Namun tidak ada salahnya jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya, sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga.

Jika dalam penciptaan suasana yang menarik terhadap pandangan pegawai atas pekerjaannya, instansi perlu memperhatikan faktor kondisi kerja. Beberapa faktor perlu diperhatikan dalam kaitannya dengan kondisi kerja antara lain, tersedianya fasilitas yang memadai, ruang kerja yang bersih dan kantor yang bergengsi. Kebijakan organisasional bukan hanya bermanfaat pada satu pihak, instansi akan mendapatkan suatu sistem dalam mengelola pegawai secara berkesinambungan, walaupun awalnya mengeluarkan dana relatif besar. Pada pihak lain, para pegawai akan memperoleh hasil dalam pengembangan dirinya,

sehingga dapat meningkatkan prestasi kerjanya yang pada akhirnya berpengaruh pada peningkatan kinerja instansi juga (Serdamayanti, 2012)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Julita & Arianty, 2018) (Farisi, Prayogi, & Juliana, 2021) (Farisi & Lesmana, 2021); (Lesmana & Ananda, 2021); (Elizar & Tanjung, 2018) (Josephine & Harjanti, 2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.1 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

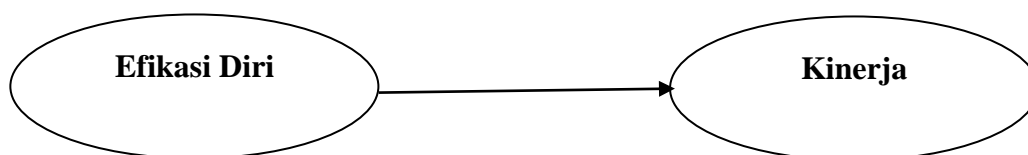
### **2.2.2 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada. *Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu (Muis, Nasution, et al., 2018).

*Self efficacy* adalah keyakinan seseorang dalam kemampuannya untuk melakukan suatu bentuk kontrol terhadap fungsi orang itu sendiri dan kejadian dalam lingkungan. Menurut (Subagyo, 2014) *self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun

rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Feist & Feist, 2010).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati, Dewi, & Piartini, 2017) (Farisi, Siswada, & Gunawan, 2022) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.2 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja**

### **2.2.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energy emosional yang dapat diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi (Nasution, 2018).

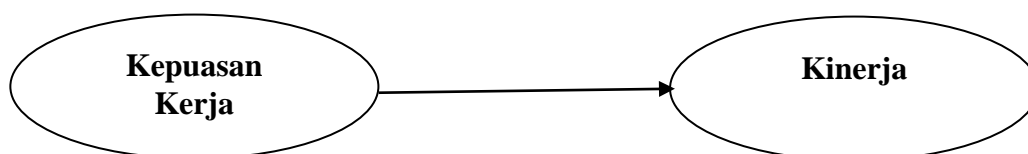
Kepuasan kerja sangat penting untuk aktualisasi diri karyawan. Seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaan maka tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan akhirnya akan menjadi frustrasi. Kepuasan kerja dapat diklasifikasikan secara singkat merupakan estimasi atau



refleksi dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018).

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi & Fani, 2019) (Harahap & Tirtayasa, 2020) (Nasution, 2018), (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan et al., 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.



**Gambar 2.3 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja**

#### **2.2.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

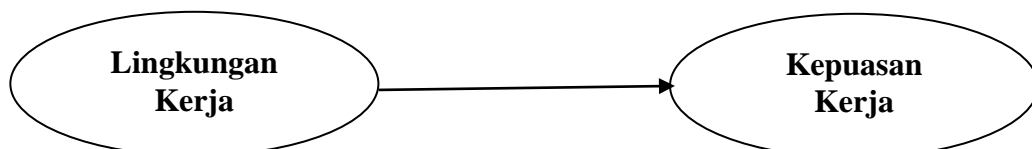
Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh

langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja, sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang menyenangkan maka akan tercapainya maksud dan tujuan perusahaan.

Kesan yang nyaman akan lingkungan kerja dapat mengurangi rasa kejenuhan dan kebosanan dalam bekerja. Kenyamanan tersebut tentunya akan berdampak pada peningkatan motivasi dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan. Sebaliknya, ketidaknyamanan dari lingkungan kerja yang dialami oleh karyawan bisa berakibat fatal yaitu menurunnya motivasi kerja karyawan itu sendiri dan menghasilkan ketidakpuasan kerja karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada pada sekitar perusahaan yang dapat mempengaruhi cara kerja dan kinerja dari para karyawan dan tempat kerja (Julita & Arianti, 2018).

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (M. Wibowo, Musadieg, & Nurtjahjono, 2014) (Aruan & Fakhri, 2015) dan (Sitinjak, 2018) menyimpulkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



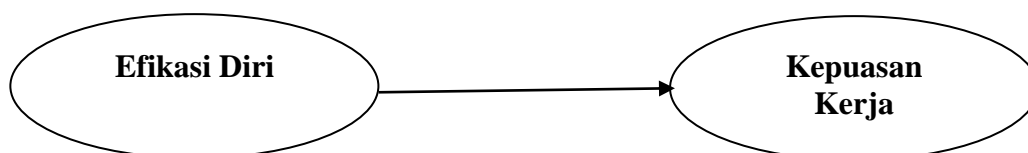
**Gambar 2.4 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.5 Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja**

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.



**Gambar 2.5 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kepuasan Kerja**

### **2.2.6 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

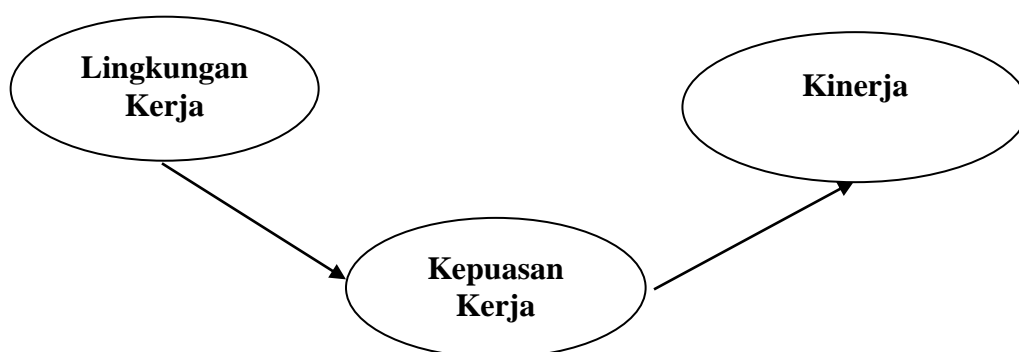
Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang

mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja pun juga semakin membaik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Sinambela & Tanjung, 2018), (Puspita, 2011), (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (M. Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.



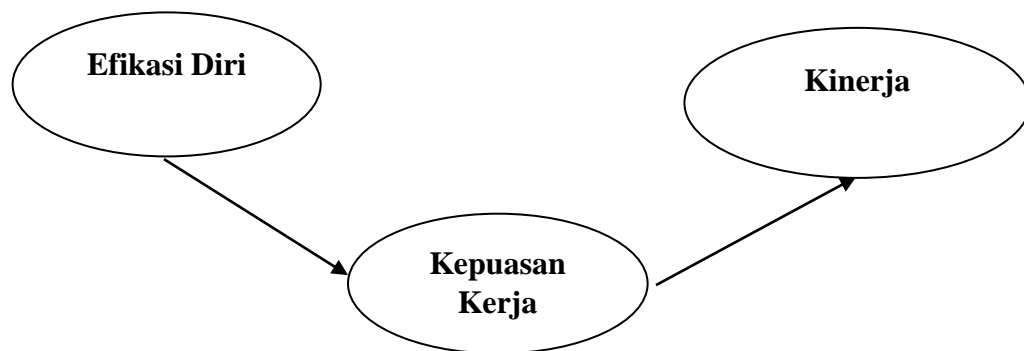
**Gambar 2.6 Paradigma Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

### **2.2.7 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja**

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy*

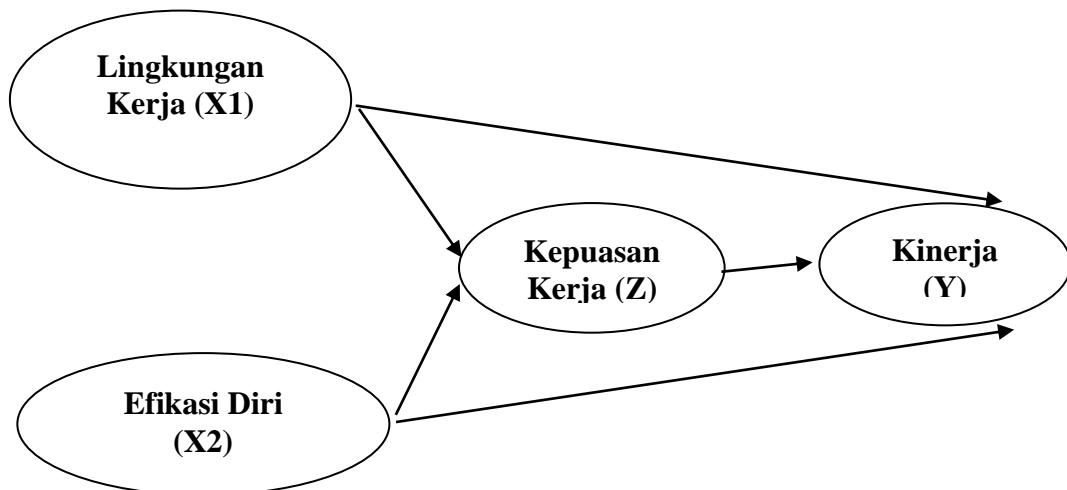
mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis, Nasution, et al., 2018).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi.



**Gambar 2.7 Paradigma Pengaruh Efikasi Diri terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja**

Dari uraian kerangka konseptual tersebut, maka penulis membuat gambar kerangka konseptual agar dapat lebih jelas pengaruh dari setiap variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut ini skema gambar kerangka konseptual :



Sumber : Diolah Oleh Peneliti

**Gambar 2.1 Kerangka Konseptual**

## 2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan suatu penjelasan sementara perilaku atau keadaan tertentu yang telah terjadi. Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2018). Dikatakan jawaban sementara karena hipotesis pada dasarnya merupakan jawaban dari permasalahan yang telah dirumuskan dalam perumusan masalah, sedangkan kebenaran dari hipotesis perlu diuji terlebih dahulu melalui analisis data.

Berdasarkan batasan dan rumusan masalah yang telah dikemukakan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
2. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
3. Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

4. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
5. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
6. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
7. Ada pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai dimediasi oleh kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

## **BAB 3**

### **METODOLOGI PENELITIAN**

#### **3.1 Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini adalah penelitian survey, karena mengambil sampel dari satu populasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan sebab akibat antara variabel penelitian dan hipotesis pengujian. Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kausal adalah penelitian yang ingin melihat apakah suatu variabel yang berperan sebagai variabel bebas berpengaruh terhadap variabel yang lain yang menjadi variabel terikat (Sugiyono, 2018). Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang permasalahannya tidak ditentukan di awal, tetapi permasalahan ditemukan setelah peneliti terjun ke lapangan dan apabila peneliti memperoleh permasalahan baru maka permasalahan tersebut diteliti 50indaka sampai semua permasalahan telah terjawab (Sugiyono, 2018).

#### **3.2 Definisi Operasional**

Defenisi operasional adalah petunjuk bagaimana suatu variabel diukur, untuk mengetahui baik buruknya pengukuran dari suatu penelitian. Adapun yang menjadi defenisi operasional dalam penelitian ini meliputi:

##### **1. Kinerja (Y)**

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang karyawan diartikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Selain itu kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda – beda dalam mengerjakan tugasnya.



**Tabel 3.1**  
**Indikator Kinerja**

No	Indikator
1	Kualitas Kerja
2	Kuantitas Kerja
3	Dapat Tidaknya diandalkan
4	Sikap

**Sumber:** (Mangkunegara, 2014)

## 2. Lingkungan Kerja (X1)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

**Tabel 3.2**  
**Indikator Lingkungan Kerja**

No	Indikator
1	Suasana kerja
2	Hubungan karyawan
3	Tersedianya fasilitas bagi karyawan

**Sumber:** (Nitisemito,2010)

## 3. Efikasi Diri (X2)

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan.

**Tabel 3.3**  
**Indikator Efikasi Diri**

No	Indikator
1	Yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu
2	Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas
3	Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun.
4	Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan.
5	Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi

**Sumber:** (Lent et al., 1986)

## 4. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

**Tabel 3.4**  
**Indikator Kepuasan Kerja**

No	Indikator
1	Kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri
2	Kepuasan dengan promosi
3	Kepuasan dengan sikap atasan
4	Kepuasan dengan rekan kerja
5	Kepuasan gaji

Sumber: (Robbins, 2010c)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

#### 3.3.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran. Jl. Plamboyan No.02, Mekar Baru, Kec. Kota Kisaran Barat, Kabupaten Asahan, Sumatera Utara 21211

#### 3.3.2 Waktu Penelitian

Waktu penelitian dilaksanakan mulai bulan Mei 2022 sampai dengan Oktober 2022. Untuk rincian pelaksanaan penelitian dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 3.5**  
**Waktu Penelitian**

No	Jenis Kegiatan	Mei 2022				Juni 2022				Juli 2022				Agustus 2022				September 2022				Oktober 2022			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul		■																						
2	Pra Riset			■	■																				
3	Penyusunan Proposal					■	■	■	■																
4	Seminar Proposal									■															
5	Pengumpulan data										■	■	■	■											
6	Penulisan laporan														■	■									
8	Penyelesaian laporan															■	■	■	■						
9	Sidang meja hijau																					■			

### 3.4 Populasi dan Sampel

#### 3.4.1 Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan aparatur sipil negara pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran yang berjumlah 73 orang

**Tabel 3.6**  
**Rincian Pegawai Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran**

<b>NO</b>	<b>NAMA BAGIAN</b>	<b>JUMLAH</b>
1	Skretaris	1
2	Bidang pengendalian dan operasional	7
3	Bidang penagihan	31
4	Bidang Pendaftaran dan pendapatan	4
5	Bidang penetapan	3
6	Keuangan	6
7	Bagian umum dan kepegawaian	8
8	Bagian tata usaha	13
	<b>Jumlah</b>	<b>73</b>

Sumber: Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran (2022)

Menurut (Sugiyono, 2018) menyatakan bahwa, “Populasi adalah Wilayah generalisasi yang terdiri dari, objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karekteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan”. Sedangkan menurut (Juliandi et al., 2015) “Populasi merupakan totalitas dari seluruh unsur yang ada dalam sebuah Wilayah penelitian”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang terdapat pada Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran sebanyak 73 orang pegawai.

#### 3.4.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2018) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena

keterbatasan dana, tenaga, dan waktu maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun Untuk penentuan jumlah/ukuran sampel dalam penelitian ini dengan menggunakan sampel jenuh, sebanyak 73 orang pegawai Kantor Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

### 3.5 Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu data yang diperoleh dan harus diolah kembali, yaitu kuesioner. Dalam melakukan pengumpulan data yang berhubungan dengan yang akan dibahas dilakukan langsung dilakukan dengan dengan cara metode kuesioner. Metode kuesioner adalah teknik pengumpulan data melalui formulir berisi pertanyaan-pertanyaan yang diajukan secara tertulis pada seseorang atau sekumpulan orang untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan serta informasi yang diperlukan.

Skala yang dipakai dalam penyusunan adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam Pengukurannya, setiap responden diminta pendapatnya mengenai suatu pertanyaan dengan skala penilaian sebagai berikut:

**Tabel 3.6**  
**Skala Likert**

<b>No</b>	<b>Notasi</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>Bobot</b>
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

Sebelum melakukan pengumpulan data, seluruh kuesioner harus dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas. Dalam pengujian validitas dan reabilitas peneliti

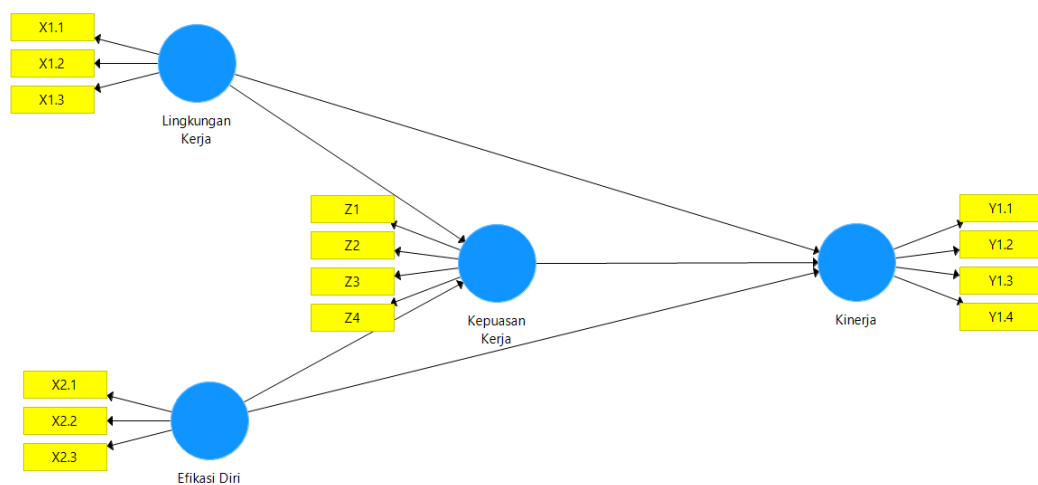
menggunakan aplikasi PLS dengan menggunakan analisa outer model dengan jumlah responden sebanyak 73 orang.

### 3.6 Teknik Analisis Data

Data ini akan dianalisis dengan pendekatan kuantitatif menggunakan analisis statistik yakni *partial least square – structural equation model* (PLS SEM) yang bertujuan untuk melakukan analisis jalur (path) dengan variabel laten. Analisis ini sering disebut sebagai generasi kedua dari analisis multivariate (Ghozali & Latan, 2012). Analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran sekaligus pengujian model struktural. Model pengukuran digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas, sedangkan model struktural digunakan untuk uji kausalitas (pengujian hipotesis dengan model prediksi)

Tujuan dari penggunaan (*Partial Least Square*) PLS yaitu untuk melakukan prediksi. Yang mana dalam melakukan prediksi tersebut adalah untuk memprediksi hubungan antar konstruk, selain itu untuk membantu peneliti dan penelitiannya untuk mendapatkan nilai variabel laten yang bertujuan untuk melakukan pemrediksian. Variabel laten adalah linear agregat dari indikator-indikatornya. *Weight estimate* untuk menciptakan komponen skor variabel laten didapat berdasarkan bagaimana *inner model* (model struktural yang menghubungkan antar variabel laten) dan *outer model* (model pengukuran yaitu hubungan antar indikator dengan konstraknya) dispesifikasi. Hasilnya adalah residual variance dari variabel dari variabel dependen (kedua variabel laten dan indikator) diminimalkan.

PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi dan data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). Pengujian model struktural dalam PLS dilakukan dengan bantuan software Smart PLS ver. 3 for Windows. Berikut adalah model struktural yang dibentuk dari perumusan masalah:



**Gambar 3.1 Model Struktural PLS**

Ada dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (*outer model*), yakni (a) *validitas konvergen (convergent validity)*; (b) realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*); dan (c) validitas diskriminan (*discriminant validity*) serta analisis model struktural (*inner model*), yakni (a) koefisien determinasi (*r-square*); (b) *f-square*; dan (c) pengujian hipotesis (Hair, Hult, Ringel, & Sartsedt, 2014). Estimasi parameter yang didapat dengan (*Partial Least Square*) PLS dapat dikategorikan sebagai berikut: kategori pertama, adalah *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skor variabel laten. Kategori kedua, mencerminkan estimasi jalur (*path estimate*) yang menghubungkan variabel laten dan antar variabel laten dan

blok indikatornya (*loading*). Kategori ketiga adalah berkaitan dengan means dan lokasi parameter (nilai konstanta regresi) untuk indikator dan variabel laten. Untuk memperoleh ketiga estimasi tersebut, (*Partial Least Square*) PLS menggunakan proses literasi tiga tahap dan dalam setiap tahapnya menghasilkan estimasi yaitu sebagai berikut:

1. Menghasilkan *weight estimate*.
2. Menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*.
3. Menghasilkan estimasi means dan lokasi (konstanta).

Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

### **3.6.1 Analisa outer model**

Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel). Dalam analisa model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya. Analisa outer model dapat dilihat dari beberapa indikator:

1. *Convergent Validity* adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antar item *score/component score* dengan *construct score*, yang dapat dilihat dari *standardized loading factor* yang mana menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstraknya. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi  $> 0,7$  dengan konstruk yang ingin diukur, nilai outer loading antara 0,5-0,6 sudah dianggap cukup.
2. *Discriminant Validity* merupakan model pengukuran dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan *crossloading* pengukuran dengan konstruk. Jika korelasi konstruk dengan item pengukuran lebih besar daripada 60 ukuran

konstruk lainnya, maka menunjukkan ukuran blok mereka lebih baik dibandingkan dengan blok lainnya. Sedangkan menurut model lain untuk menilai *discriminant validity* yaitu dengan membandingkan nilai *squareroot of average variance extracted* (AVE).

3. *Composite reliability* merupakan indikator untuk mengukur suatu konstruk yang dapat dilihat pada *view latent variable coefficient*. Untuk mengevaluasi *composite reliability* terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,70$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi.
4. *Cronbach's Alpha* merupakan uji reliabilitas yang dilakukan merupakan hasil dari *composite reliability*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai *cronbach's alpha*  $> 0,7$ .

### 3.6.2 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model biasanya juga disebut dengan (*inner relation, structural model* dan *substantive theory*) yang mana menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada *substantive theory*. Analisa inner model dapat dievaluasi yaitu dengan menggunakan *R-square* untuk konstruk dependen, *Stone-Geisser Q-square test* untuk predictive dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Dalam pengevaluasi inner model dengan (*Partial Least Square*) PLS dimulai dengan cara melihat *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Kemudian dalam penginterpretasinya sama dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen



apakah memiliki pengaruh yang substantive. Selain melihat nilai *R-square*, pada model (*Partial Least Square*) PLS juga dievaluasi dengan melihat nilai *Q-square* prediktif relevansi untuk model konstruktif. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi dihasilkan oleh model dan estimasi parameter. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*, sedangkan apabila nilai *Q-square* kurang dari 0 (nol), maka menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

Dalam pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis yaitu dengan menggunakan nilai statistik maka untuk alpha 5% nilai t-statistik yang digunakan adalah 1,96. Sehingga kriteria penerimaan/penolakan hipotesis adalah  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak ketika t-statistik  $> 1,96$ . Untuk menolak/menerima hipotesis menggunakan probabilitas maka  $H_a$  diterima jika nilai probabilitas  $< 0,05$ .

#### 1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

##### 1) Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Y

Hipotesis

- a)  $H_0$  : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b)  $H_1$  : X berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai sig  $< \alpha 0,05$
- b) Terima  $H_0$  jika nilai sig  $> \alpha 0,05$

##### 2) Analisis Pengaruh Langsung X terhadap Z

Hipotesis

- a)  $H_0$  : X tidak berpengaruh signifikan terhadap Z
- b)  $H_1$  : X berpengaruh signifikan terhadap Z

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$
- b) Terima  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$

### 3) Analisis Pengaruh Langsung Z terhadap Y

Hipotesis

- a)  $H_0$  : Z tidak berpengaruh signifikan terhadap Y
- b)  $H_1$  : Z berpengaruh signifikan terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$
- b) Terima  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$

## 2. Pengaruh tidak langsung (Indirect Effec)

Analisis Tidak Pengaruh Langsung X terhadap Y dimediasi Z

Hipotesis

- a)  $H_0$  : Z tidak memediasi hubungan X terhadap Y
- b)  $H_1$  : Z memediasi hubungan X terhadap Y

Kriteria pengujian hipotesis

- a) Tolak  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} < \alpha 0,05$
- b) Terima  $H_0$  jika nilai  $\text{sig} > \alpha 0,05$

## BAB 4

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 Deskripsi Data

##### 4.1.1 Deskripsi Hasil Penelitian

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel efikasi diri (X1), 6 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 10 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Z) dan 6 pernyataan untuk variabel kinerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 73 orang pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran, akan tetapi angket yang disebarakan tidak diseluruhnya balik kepada peneliti, dimana jumlah angket yang balik kepada peneliti sebanyak 63. Dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklist.

**Tabel 4.1**  
**Skala Likert**

Pernyataan	BOBOT
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden

Hasil tabulasi karakteristik 63 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian adalah sebagai berikut :

##### 4.1.2.1 Jenis Kelamin

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan jenis kelamin dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Jenis Kelamin :</b>		
Pria	32	50,79
Wanita	31	49,21
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber: Data Diolah 2022

Berdasarkan tabel 4.2 diatas, diketahui bahwa mayoritas jenis kelamin responden yaitu laki-laki yaitu 32 orang atau 50,79%, perempuan sebanyak 31 orang atau 49,21%. Dari data di atas mayoritas responden laki-laki yaitu berjumlah 34 orang. Aparatur sipil negara pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran mayoritas melakukan pekerjaan di lapangan oleh sebab itu maka pekerjaan lapangan lebih dilibatkan kepada laki-laki dibanding dengan perempuan.

##### 4.1.2.2 Usia

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan usia dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.3**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Usia**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Usia:</b>		
<30 tahun	14	22,22
30-39 tahun	24	38,10
40-49 tahun	22	34,92
>50 tahun	3	4,76
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.3 diatas, diketahui bahwa mayoritas usia responden yaitu pada usia <30 tahun yaitu 14 orang atau 22,22%, usia antara 30-39 tahun yaitu 24 orang atau 38,10%, usia antara 40-50 tahun yaitu 22 orang atau 34,92%, usia >50 tahun yaitu 3 orang atau 4,76%. Dari data diatas mayoritas responden usia 30-39 tahun yaitu berjumlah 24 orang. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai dengan usia 30-39 tahun akan lebih semangat dan lebih produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dengan dominannya usia produktif pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran akan berdampak pada terselenggaranya lebih maksimal pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya masing-masing.

#### **4.1.2.3 Pendidikan**

Untuk mengetahui tingkat persentase berdasarkan pendidikan dari 63 responden, dapat dilihat pada tabel berikut ini :

**Tabel 4.4**  
**Deskriptif Responden Berdasarkan Pendidikan**

<b>Uraian</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
<b>Pendidikan</b>		
SMU	9	14,29
Diploma-3	6	9,52
S1	43	68,25
S2	5	7,94
<b>Jumlah</b>	<b>63</b>	<b>100</b>

Sumber : Data Diolah Tahun 2022

Berdasarkan tabel 4.4 diatas, diketahui bahwa pendidikan responden yaitu pada tamatan SMU sebanyak 9 orang atau 14,29%, Diploma-3 sebanyak 6 orang atau 9,52%, tamatan S1 sebanyak 43 orang atau 68,25%, tamatan S2 yaitu 5 orang atau 7,94%. Dari data diatas mayoritas responden tamatan S1 tahun yaitu berjumlah 43 orang, dimana dengan pendidikan aparatur sipil negara pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran yang mayoritas sarjana menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dalam melakukan pekerjaan cukup tinggi.

### 4.1.3 Analisis Variabel Penelitian

#### 4.1.3.1 Variabel Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kinerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kinerja (Y)**

No.	Jawaban (Y)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	16	25.4	35	55.6	12	19.0	0	0	0	0	63	100%
2	16	25.4	36	57.1	9	14.3	2	3,2	0	0	63	100%
3	15	23.8	42	66.7	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
4	18	28.6	34	54.0	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
5	21	33.3	36	57.1	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
6	26	41.3	24	38.1	9	14.3	4	6.3	0	0	63	100%
7	22	34.9	30	47.6	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
8	17	27.0	41	65.1	5	7.9	0	0	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.4 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditentukan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55.6%.

2. Jawaban responden tentang dapat menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57.1%.
3. Jawaban responden tentang diberi kesempatan berinisiatif sendiri untuk mencapai target kerja yang ditetapkan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 66,7%.
4. Jawaban responden tentang berusaha memenuhi target pekerjaan yang telah saya rencanakan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54.0%.
5. Jawaban responden tentang selalu mengikuti instruksi atasan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 41,3%.
7. Jawaban responden tentang bekerja sama dengan rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 47,6%.
8. Jawaban responden tentang melakukan lembur apabila pekerjaan saya belum selesai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 65,1%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran jika dilihat indicator kualitas kerja, kuantitas kerja, dapat tidaknya diandalkan dan sikap, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

#### 4.1.3.2 Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X1)**

No.	Jawaban (X1)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	18	28.6	32	50.8	13	20.6		0	0	0	63	100%
2	15	23.8	41	65.1	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%
3	21	33.3	28	44.4	13	20.6	1	1.6	0	0	63	100%
4	19	30.2	37	58.7	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%
5	12	19.0	36	57.1	13	20.6	1	1.6	0	0	63	100%
6	12	30.2	37	58.7	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.6 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang suasana ditempat kerja terasa harmonis dan menyenangkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase 50,8%.
2. Jawaban responden tentang suasana lingkungan kerja sangat mendukung sehingga dapat bekerja lebih baik lagi, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase 65,1%.
3. Jawaban responden tentang hubungan antara sesama rekan kerja membantu dalam bekerja dan menjalankan tugas-tugas di lingkungan perusahaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 44,4%.
4. Jawaban responden tentang beradaptasi dalam kegiatan kelompok untuk menyelesaikan pekerjaan yang belum terselesaikan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 58,7%.



5. Jawaban responden tentang fasilitas peralatan kantor yang disediakan sudah cukup lengkap dan memadai, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang pegawai di berikan perlengkapan yang memadai dalam melakukan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran jika dilihat indicator suasana kerja, hubungan kerja dan tersedianya fasilitas bagi karyawan, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

#### 4.1.3.3 Variabel Efikasi Diri (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel efikasi diri yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.7**  
**Skor Angket Untuk Variabel Efikasi Diri (X2)**

No.	Jawaban (X2)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	19	30.2	27	42.9	17	27.0	0	0	0	0	63	100%
2	11	17.5	43	68.3	8	12.7	0	0	1	1.6	63	100%
3	16	25.4	34	54.0	11	17.5	2	3.2	0	0	63	100%
4	18	28.6	34	54.0	10	15.9	1	1.6	0	0	63	100%
5	16	25.4	37	58.7	10	15.9	0	0	0	0	63	100%
6	21	33.3	36	57.1	5	7.9	1	1.6	0	0	63	100%
7	18	28.6	34	54.0	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
8	21	33.3	36	57.1	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
9	26	41.3	24	38.1	9	14.3	4	6.3	0	0	63	100%
10	22	34.9	30	47.6	11	17.5	0	0	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.7 di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang mampu mengerjakan tugas yang sangat sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 27 orang dengan persentase 42,9%.
2. Jawaban responden tentang mampu kerja melebihi target yang telah saya tetapkan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 43 orang dengan persentase 68,3%.
3. Jawaban responden tentang tidak mudah menyerah dalam mengerjakan pekerjaan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54.0%.
4. Jawaban responden tentang berusaha untuk mengerjakan pekerjaan sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54.0%.
5. Jawaban responden tentang selalu berusaha mengerjakan tugas dengan tekun, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 58,7%.
6. Jawaban responden tentang mampu bekerja keras untuk targer Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
7. Jawaban responden tentang mampu menghadapi hambatan yang ada, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54.0%.
8. Jawaban responden tentang mampu bertahan ketika menghadapi pekerjaan yang sulit, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.

9. Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan saya dalam berbagai situasi, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 26 orang dengan persentase 41,3%.

Jawaban responden tentang mampu menyelesaikan pekerjaan tambahan, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase 47,6%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa efikasi diri pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran jika dilihat yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, Yakin dapat memotivasi diri untuk melakukan tindakan yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas, Yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, gigih dan tekun, Yakin bahwa diri mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan dan Yakin dapat menyelesaikan permasalahan di berbagai situasi, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

#### 4.1.3.4 Variabel Kepuasan Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut :

**Tabel 4.8**  
**Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan Kerja (Z)**

No.	Jawaban (Z)											
	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	63	%
1	19	30.2	35	55.6	9	14.3	0	0	0	0	63	100%
2	21	33.3	29	46.0	9	14.3	4	6.3	0	0	63	100%
3	15	23.8	42	66.7	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
4	18	28.6	34	54.0	11	17.5	0	0	0	0	63	100%
5	21	33.3	36	57.1	6	9.5	0	0	0	0	63	100%
6	16	25.4	35	55.6	12	19.0	0	0	0	0	63	100%
7	49	77.8	14	22.2	0	0	0	0	0	0	63	100%
8	39	61.9	24	38.1	0	0	0	0	0	0	63	100%
9	21	33.3	28	44.4	13	20.6	1	1.6	0	0	63	100%
10	19	30.2	37	58.7	6	9.5	1	1.6	0	0	63	100%

Sumber : Data Diolah 2022

Dari tabel 4.8 dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa puas atas hasil kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%.
2. Jawaban responden tentang hasil kerja direspon baik oleh atasan dan rekan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 29 orang dengan persentase 46,0%.
3. Jawaban responden tentang puas dengan promosi yang terdapat di Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran karena dilakukan dengan merata, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 42 orang dengan persentase 66,7%.
4. Jawaban responden tentang merasa nyaman bekerja disini karena banyaknya peluang untuk maju atau mengembangkan karir, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 34 orang dengan persentase 54,0%.
5. Jawaban responden tentang pimpinan yang berwibawa menciptakan kesan tersendiri kepada pegawainya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase 57,1%.
6. Jawaban responden tentang sikap pimpinan kepada yang ramah dapat mencairkan suasana ruangan kerja, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase 55,6%.
7. Jawaban responden tentang rekan kerja menyenangkan, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase 77,8%.
8. Jawaban responden tentang merasa senang dengan kondisi lingkungan kerja yang sekarang, mayoritas responden menjawab “sangat setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase 61,9%.

9. Jawaban responden tentang puas dengan gaji yang saya peroleh, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 28 orang dengan persentase 44,4%.
10. Jawaban responden tentang gaji yang yang peroleh sesuai dengan kinerja saya, mayoritas responden menjawab “setuju” sebanyak 37 orang dengan persentase 58,7%.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran jika dilihat indikator kepuasan kerja dengan pekerjaan itu sendiri, kepuasan dengan promosi, kepuasan dengan sikap atasan, kepuasan dengan rekan kerja dan kepuasan gaji, dapat dikatakan sudah baik hal ini dilihat dari mayoritas responden menjawab setuju

## **4.2 Analisis Data**

### **4.2.1 Analisis Outer Model**

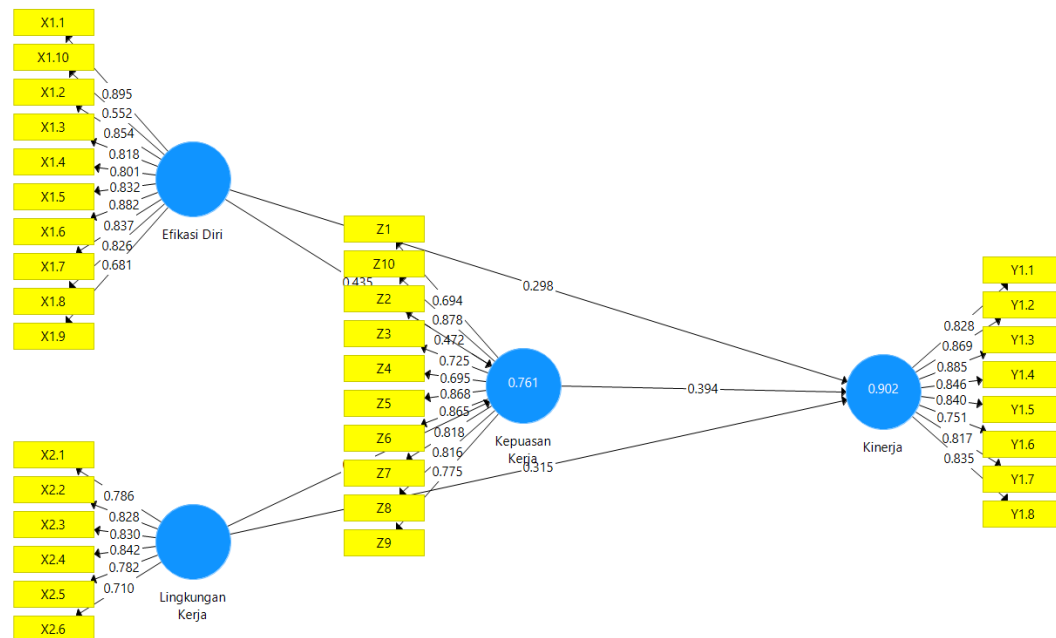
Evaluasi terhadap model pengukuran indikator meliputi pemeriksaan individual *item reliability*, *internal consistency* atau *composite reliability*, *average variance extracted*, dan *discriminant validity*. Ketiga pengukuran pertama dikelompokkan dalam *convergent validity*.

#### **4.2.1.1 Convergent Validity**

*Convergent validity* terdiri dari tiga pengujian yaitu *reliability item* (validitas tiap indikator), *composite reability*, dan *average variance extracted* (AVE). *Convergent validity* digunakan untuk mengukur seberapa besar indikator yang ada dapat menerangkan dimensi. Artinya semakin besar *convergent validity* maka semakin besar kemampuan dimensi tersebut dalam menerapkan variabel latennya.

## 1. Reliability Item

Item reliabilitas atau biasa kita sebut dengan validitas indikator. Pengujian terhadap *reability item* (validitas indikator) dapat dilihat dari nilai *loading factor* (*standardized loading*). Nilai loading faktor ini merupakan besarnya korelasi antara antara setiap indikator dan konstraknya. Nilai *loading factor* diatas 0,7 dapat dikatakan ideal, artinya bahwa indikator tersebut dapat dikatakan valid sebagai indikator untuk mengukur konstrak. Meskipun demikian, nilai *standardized loading factor* diatas 0,5 dapat diterima. Sedangkan nilai *standardized loading factor* dibawah 0,5 dapat dikeluarkan dari model Chin (1998). Berikut adalah nilai *reability item* yang dapat dilihat pada kolom *standardized loading*:



**Gambar 4.1**  
**Standardized Loading Factor Inner dan Outer Model**

Dari gambar di atas dapat dilihat bahwa seluruh loading bernilai lebih dari 0,5 sehingga tidak perlu disisihkan. Dengan demikian, tiap indikator telah valid

untuk menjelaskan masing-masing laten variabelnya yaitu efikasi diri, lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kinerja.

## 2. *Composite Reliability*

Statistik yang digunakan dalam *composite reliability* atau reabilitas konstruk adalah cronbach's alpha dan D.G rho (PCA). *Cronbach's alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk. *Rule of thumb* yang digunakan untuk nilai *composite reliability* lebih besar dari 0,6 serta nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan pengukuran tersebut apabila nilai yang dicapai adalah  $> 0,60$  maka dapat dikatakan bahwa konstruk tersebut memiliki reliabilitas yang tinggi..

**Tabel 4.9**  
**Hasil *Composite Reliability***

	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Efikasi Diri (X2)</b>	<b>0.937</b>
<b>Kepuasan Kerja (Z)</b>	<b>0.919</b>
<b>Kinerja (X)</b>	<b>0.937</b>
<b>Lingkungan Kerja (X1)</b>	<b>0.885</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.9 di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk efikasi diri sebesar 0,937; kepuasan kerja sebesar 0,919; kinerja sebesar 0,937; lingkungan kerja sebesar 0,885;. Empat laten memperoleh nilai *cronbach's alpha* diatas 0,6 sehingga dapat dikatakan seluruh faktor memiliki reabilitas atau keterandalan yang baik sebagai alat ukur.

*Average Variance Extracted* (AVE) menggambarkan besaran *variance* yang mampu dijelaskan oleh item-item dibandingkan dengan varian yang disebabkan oleh *error* pengukuran. Standarnya adalah bila nilai AVE diatas 0,5 maka dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki *convergent validity* yang baik.

Artinya variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

**Tabel 4.10**  
**Hasil *Average Variance Extracted (AVE)***

	Average Variance Extracted (AVE)
Efikasi Diri (X2)	0.646
Kepuasan Kerja (Z)	0.592
Kinerja (X)	0.697
Lingkungan Kerja (X1)	0.636

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.10 di atas menunjukkan bahwa nilai AVE untuk untuk efikasi diri sebesar 0,646; kepuasan kerja sebesar 0,592; kinerja sebesar 0,697; lingkungan kerja sebesar 0,636. Empat variabel memiliki AVE yang berada diatas 0,5 sehingga konstruk memiliki *convergent validity* yang baik dimana variabel laten dapat menjelaskan rata-rata lebih dari setengah *variance* dari indikator-indikatornya.

#### 4.2.1.2 *Discriminant Validity*

Pemeriksaan *discriminant validity* dari model pengukuran reflektif yang dinilai berdasarkan *cross loading* dan membandingkan antara nilai AVE dengan kuadrat korelasi antarkonstrak. Ukuran *cross loading* adalah adalah membandingkan korelasi indikator dengan konstraknya dan konstrak dari blok lain. *Discriminant validity* yang baik akan mampu menjelaskan variabel indikatornya lebih tinggi dibandingkan dengan menjelaskan varian dari indikator konstrak yang lain. Berikut adalah nilai *discriminant validity* untuk masing-masing indikator.



**Tabel 4.11**  
***Discriminant Validity***

	Efikasi Diri	Kepuasan Kerja	Kinerja	Lingkungan Kerja
X1.1	0.895	0.676	0.768	0.730
X1.10	0.552	0.406	0.482	0.536
X1.2	0.854	0.669	0.685	0.655
X1.3	0.818	0.691	0.743	0.695
X1.4	0.801	0.668	0.696	0.564
X1.5	0.832	0.664	0.715	0.654
X1.6	0.882	0.737	0.797	0.692
X1.7	0.837	0.729	0.733	0.699
X1.8	0.826	0.627	0.740	0.689
X1.9	0.681	0.726	0.696	0.692
X2.1	0.622	0.595	0.667	0.786
X2.2	0.606	0.757	0.776	0.828
X2.3	0.620	0.660	0.699	0.830
X2.4	0.724	0.714	0.823	0.842
X2.5	0.776	0.706	0.689	0.782
X2.6	0.598	0.545	0.579	0.710
Y1.1	0.739	0.680	0.828	0.726
Y1.2	0.787	0.808	0.869	0.767
Y1.3	0.779	0.855	0.885	0.761
Y1.4	0.721	0.761	0.846	0.791
Y1.5	0.784	0.764	0.840	0.794
Y1.6	0.716	0.739	0.751	0.611
Y1.7	0.701	0.678	0.817	0.745
Y1.8	0.678	0.745	0.835	0.746
Z1	0.549	0.694	0.677	0.617
Z10	0.662	0.878	0.758	0.686
Z2	0.612	0.472	0.527	0.638
Z3	0.619	0.725	0.625	0.610
Z4	0.590	0.695	0.627	0.669
Z5	0.635	0.868	0.751	0.670
Z6	0.725	0.865	0.799	0.718
Z7	0.662	0.818	0.709	0.638
Z8	0.658	0.816	0.736	0.619
Z9	0.636	0.775	0.692	0.548

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan tabel 4.11 di atas menunjukkan bahwa nilai *discriminant validity* atau *loading factor* untuk tiap variabel memiliki korelasi yang lebih tinggi dengan variabelnya dibandingkan dengan variabel lainnya. Demikian pula dengan indikator -indikator tiap variabelnya. Ini menunjukkan bahwa penempatan indikator pada tiap variabelnya telah tepat.

## 4.2.2 Analisis Inner Model

### 4.2.2.1 Analisis *R-Square*

*R-square* adalah ukuran proporsi variasi nilai yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen) ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Hasil *r-square* untuk variabel laten endogen sebesar 0,75 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah substansial (baik); 0,50 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah moderat (sedang) dan 0,25 mengindikasikan bahwa model tersebut adalah lemah (buruk) (Juliandi, 2018). Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* yang dapat dilihat pada gambar dan tabel berikut:

**Tabel 4.12**  
**Hasil  $R^2$**

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0.761	0.753
Kinerja (Y)	0.902	0.897

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Dari tabel di atas 4.12 diketahui bahwa pengaruh X1, X2 dan Z terhadap Y dengan nilai *r-square* 0,902 mengindikasikan bahwa variasi nilai Y mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1, X2 dan Z sebesar 90.2% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 9.8% dipengaruhi oleh variabel lain. Selanjutnya pengaruh X1 dan X2 terhadap Z dengan nilai *r-square* 0,761 mengindikasikan bahwa variasi nilai Z mampu dijelaskan oleh variasi nilai X1 dan X2 sebesar 76.1% atau dengan kata lain bahwa model tersebut adalah substansial (baik), dan 23.9% dipengaruhi oleh variabel lain.

#### 4.2.2.2 Uji Q-Square)

Penilaian goodness of fit diketahui dari nilai Q-Square. Nilai Q-Square memiliki arti yang sama dengan coefficient determination (R-Square) pada analisis regresi, dimana semakin tinggi Q-Square, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin fit dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai Q-Square adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Q-Square**

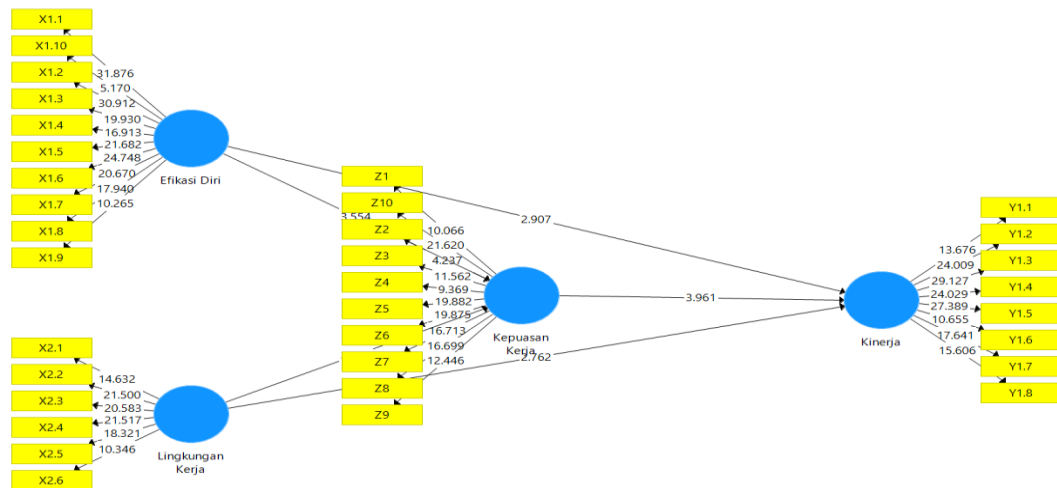
Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	R Square
Efikasi Diri (X2)	0.646	
Kepuasan Kerja (Z)	0.592	0.761
Kinerja (X)	0.697	0.902
Lingkungan Kerja (X1)	0.636	
Rata-rata	0.643	0.832
Goodness Of Fit	0.731	

Berdasarkan Tabel 4.13 di atas hasil rata-rata communalities adalah 0.643. Nilai ini selanjutnya dikalikan dengan  $R^2$  dan diakarkan. Hasil perhitungan menunjukkan bahwa nilai GoF sebesar 0,731 lebih dari 0,36 sehingga dikategorikan sebagai GoF besar, artinya bahwa model sangat baik (memiliki kemampuan yang tinggi) dalam menjelaskan data empiris.

#### 4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini dibagi menjadi pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, gambar hasil uji hipotesis

pengaruh langsung dan tidak langsung dapat dilihat pada gambar *path coefficient* berikut ini :



**Gambar 4.2**  
*Path Coefficient*

#### 4.2.3.1 Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung

Hasil uji hipotesis pengaruh langsung dapat dilihat pada tabel *path coefficient* berikut ini :

**Tabel 4.14**  
**Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
<b>Efikasi Diri -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.435	0.122	3.554	<b>0.000</b>
<b>Efikasi Diri -&gt; Kinerja</b>	0.298	0.103	2.907	<b>0.004</b>
<b>Kepuasan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.394	0.099	3.961	<b>0.000</b>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Kepuasan Kerja</b>	0.479	0.123	3.898	<b>0.000</b>
<b>Lingkungan Kerja -&gt; Kinerja</b>	0.315	0.114	2.762	<b>0.006</b>

Sumber : Hasil Pengolahan Data 2022

Berdasarkan Tabel 4.14, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,298. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,004 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

2. Pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,435. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,315. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,006 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
4. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,479. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,394. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

#### 4.2.3.2 Pengujian Secara Tidak Langsung

Adapun pengaruh tidak langsung diantara variabel bebas dan variabel terikat pada penelitian ini dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
*Specific Indirect Effects*

	Original Sample (O)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV)	P Values
Efikasi Diri -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.171	0.055	3.093	<b>0.002</b>
Lingkungan Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.189	0.078	2.432	<b>0.015</b>

Sumber : PLS 3.00

Berdasarkan Tabel 4.15 di atas, dapat dinyatakan bahwa pengujian hipotesis adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,171. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,189. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,015 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

#### **4.2.4 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tujuh bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut :

##### **4.2.4.1 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,298. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,004 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh

signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran maka kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal. Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan. Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri.

Efikasi diri adalah keyakinan individu akan kemampuan yang dimiliki dalam hal melakukan tugas atau tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan. Seorang dengan efikasi diri yang tinggi mereka percaya mampu melakukan sesuatu untuk mengubah kejadian-kejadian disekitarnya, sedangkan seseorang yang memiliki efikasi diri rendah menganggap dirinya tidak mampu mengerjakan segala sesuatu yang ada disekitarnya. Dalam situasi yang sulit orang dengan *self efficacy* yang rendah akan mudah menyerah sementara *self efficacy* yang tinggi akan berusaha lebih keras untuk mengatasi tantangan yang ada.

Menurut (Ghufron & Risnawati, 2010) mendefinisikan *self-efficacy* (efikasi diri) sebagai evaluasi seseorang mengenai kemampuan atau kompetensi

dirinya untuk melakukan suatu tugas, mencapai tujuan, dan mengatasi hambatan. Meskipun Bandura menganggap *self efficacy* terjadi pada suatu fenomena situasi khusus, para peneliti lain telah membedakan *selfefficacy* secara umum atau *generalized self efficacy*. Pada *self efficacy* secara umum menggambarkan suatu penilaian diri seberapa baik seseorang dapat melakukan suatu perbuatan pada situasi yang beraneka ragam.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Saraswati et al., 2017) dan (Desiana, 2019) menyimpulkan bahwa efikasi diri berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.4.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,315. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,006 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan dan nyaman dalam melakukan pekerjaan, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan sesama rekan kerja, maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa nyaman dan kepuasan kerja pegawai, dengan demikian pegawai akan lebih semangat dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.



Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan perusahaan dalam usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang pada akhirnya berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Sehingga mereka dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Menurut (Sunyoto, 2013) lingkungan kerja adalah: “segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan, dan lain-lain”.

Lingkungan kerja merupakan sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhitungkan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaannya. Lingkungan kerja juga merupakan serangkaian kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu instansi yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut (Sinambela & Tanjung, 2018a)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Farisi, Prayogi, & Juliana, 2021); (N. D. Sartika & Khair, 2022), (T. S. Siagian & Khair, 2018), (Handayani & Daulay, 2021) (Farisi & Utari, 2020) (Marbun & Jufrizen, 2022) (Sahlan, 2015) (Rakhmawan, Utami, & Ruhana, 2016) (Sari, 2012), (Sinambela & Tanjung, 2018a), (Puspita, 2011), (Bahagia, Pratami, & Tommy, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.4.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,394. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang dimiliki pegawai yang semakin meningkat maka kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran akan semakin meningkat. Pegawai merasa puas atas apa yang diterima, disertai dengan hubungan dengan pimpinan yang baik maka pegawai akan lebih sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaannya sehingga kinerja pegawai tersebut akan semakin meningkat.

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang dirasakan setiap karyawan dalam menjalankan semua pekerjaannya, dimana perasaan senang akan pekerjaannya atau tidak senang dengan pekerjaannya. Kepuasan kerja akan terlihat dari kinerja yang dihasilkan oleh setiap karyawan. Ketika kinerja baik menandakan bahwa seseorang tersebut puas akan pekerjaannya (Tanjung, 2019).

Kinerja karyawan akan berhubungan dengan tingkat kepuasan kerja karyawan, beberapa penelitian mengungkapkan bahwa kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini dikarenakan saat karyawan merasa senang dengan pekerjaan yang mereka lakukan, karyawan akan merasakan bagian dari organisasi sehingga mereka akan memberikan sepenuhnya diri mereka terhadap organisasi, karyawan yang merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan akan memiliki energi emosional yang dapat diperlihatkan dengan rasa peduli (*sains of belonging*) terhadap organisasi (Nasution, 2018).

Ketika pegawai merasa sangat puas dengan pekerjaannya, gaji, rekan kerja dll, maka mereka akan melakukan kinerja dengan optimal. Ketika semua aspek kepuasan kerja yang berkaitan dengan karyawan dapat terpenuhi oleh perusahaan, maka karyawan akan melakukan optimalisasi kerja untuk perusahaan. Dengan adanya kepuasan kerja yang dirasakan oleh karyawan tentu akan berdampak kepada kinerja yang diperlihatkan oleh karyawan, ada perbedaan yang mendasar antara karyawan yang memiliki kepuasan kerja dengan yang tidak memiliki kepuasan kerja, karyawan yang memiliki kepuasan kerja akan memiliki catatan-catatan yang lebih baik dan taat kepada peraturan serta biasanya akan memiliki prestasi yang baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki kepuasan dalam melaksanakan pekerjaan (Nasution, 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (S. F. Harahap & Tirtayasa, 2020);(M. I. Nasution, 2018); (Sembiring, Jufrizen, & Tanjung, 2020); (Marbun & Jufrizen, 2022); (Jufrizen Jufrizen & Sitorus, 2021); (Parlindungan, Farisi, & Nurhayati, 2021); (Nurhasanah, 2018); (J

Jufrizen & Rahmadhani, 2020); (T. S. Siagian & Khair, 2018); (D S Harahap & Khair, 2019); (Dewi Suryani Harahap & Khair, 2019); (J Jufrizen, 2016); , (Wijaya, 2018) (Saputra, Bagia, & Yulianthini, 2016) (Jufrizen, 2017) (Syahputra & Jufrizen, 2019) dan (Adhan, Jufrizen, Prayogi, & Siswadi, 2020) menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

#### **4.2.4.4 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,435. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin efektifnya efikasi diri pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran maka kepuasan kerja akan semakin meningkat. Dimana dengan pegawai yang mampu menyelesaikan masalah pekerjaannya maka pegawai akan semakin senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga pekerjaan yang pegawai kerjakan dapat selesai dengan tepat waktu sehingga pegawai akan lebih puas.

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban.

*Self efficacy* tinggi cenderung tidak mudah putus asa jika menghadapi kesulitan-kesulitan pekerjaan. Bagaimanapun rumitnya tugas dan pekerjaan yang harus dilakukan, orang dengan *self efficacy* tinggi akan cenderung termotivasi

untuk dapat menyelesaikan, tidak ada motivasi untuk meninggalkan pekerjaan atau organisasinya hanya karena adanya kesulitan atau rintangan dalam menjalankan tugas dan pekerjaan (Subagyo, 2014).

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis et al., 2018).

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Dewi & Sudibya, 2016) dan (Lodjo, 2013) yang menemukan bahwa efikasi diri mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja

#### **4.2.4.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,479. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,000 < 0,05$ , berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran, dimana semakin baik lingkungan kerja, maka akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran. Keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan

senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai.

Lingkungan kerja non-fisik berperan penting untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Hal ini terjadi karena lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka kepuasan kerja karyawan pun juga semakin membaik (Wibowo et al., 2014)

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Aruan & Fakhri, 2015), (Wibowo et al., 2014), (Rasyid & Tanjung, 2020), (Astuti & Iverizkinawati, 2018) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.2.4.6 Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh efikasi diri terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,171. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,002 < 0,05$ , berarti efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Hal ini menunjukkan bahwa dengan semakin meningkatnya efikasi diri pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran maka kepuasan kerja pegawai akan semakin tinggi sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat dimana individu yang memiliki kepercayaan diri bahwa ia mampu melakukan pekerjaan dengan sukses akan merasa lebih bahagia dengan pekerjaannya, dibandingkan dengan individu yang takut bahwa kemungkinan mereka gagal.

Ketakutan akan kegagalan akan membuat individu mengalami perasaan ketidakberdayaan, dibandingkan dengan individu yang percaya diri bahwa dirinya kompeten sehingga pegawai akan merasa puas atas apa yang mereka kerjakan, Individu dengan efikasi diri tinggi berarti lebih terlibat, lebih bertanggungjawab, lebih menikmati, dan lebih bahagia dengan pekerjaan yang menjadi tanggungjawabnya. Keadaan ini mencerminkan penilaian diri yang kuat terhadap kompetensi diri sehingga pegawai akan menjalin kerja sama yang baik antar pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan demikian maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

*Self-efficacy* merupakan salah satu kemampuan pengaturan diri individu. Konsep *self efficacy* pertama kali dikemukakan oleh Bandura. *Self-efficacy* mengacu pada persepsi tentang kemampuan individu untuk mengorganisasi dan mengimplementasi tindakan untuk menampilkan kecakapan tertentu (Muis et al., 2018).

Semakin baik penerapan efikasi diri, maka kepuasan kerja pegawai semakin meningkat dimana ketika individu mengalami kesenangan dalam bekerja, maka mereka akan melakukan pekerjaan lain di luar persepsi peran mereka atau kewajiban sehingga kinerja pegawai akan semakin tinggi.

#### **4.2.4.7 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja**

Dari hasil analisis pengujian hipotesis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja melalui kepuasan kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,189. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (p-values) sebesar  $0,015 < 0,05$ ,

berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

Lingkungan kerja mampu meningkatkan kinerja pegawai yang melalui oleh kepuasan kerja pegawai B Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suatu pekerjaan yang menyenangkan untuk dikerjakan, sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran, dimana keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja pegawai, baik hubungan dengan rekan kerja maupun hubungan dengan atasan maka akan menciptakan perasaan senang terhadap pekerjaannya sehingga akan menimbulkan rasa kepuasan kerja pada pegawai. Dengan demikian maka pegawai akan semakin semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

Lingkungan yang menyenangkan dan memberikan kinerja yang maksimal bagi karyawan. Karena pegawai tidak merasa terganggu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sehingga mereka lebih tenang, aktif, tekun dan serius menghadapi tugas-tugasnya. Penciptaan lingkungan kerja yang menyenangkan dan dapat memenuhi kebutuhan pegawai akan memberikan kinerja yang maksimal dan mendorong semangat mereka. Sebaliknya lingkungan kerja yang kurang mendapat perhatian akan membawa dampak negatif dan menurunkan tugas mengalami gangguan, sehingga kurang semangat dan kurang mencurahkan tenaga dan pikirannya terhadap tugasnya.

Lingkungan kerja non-fisik seperti struktur tugas, desain pekerjaan, pola kepemimpinan, pola kerja sama dan budaya organisasi semakin baik, maka



kepuasan kerja pun juga semakin membaik sehingga kinerja pegawai akan semakin meningkat.

## **BAB 5**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan dari penelitian mengenai “Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran” adalah sebagai berikut :

1. Secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
2. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
3. Secara langsung kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
4. Secara langsung efikasi diri berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
5. Secara langsung lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
6. Secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh efikasi diri terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.
7. Secara tidak langsung kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam hal ini penulis dapat menyarankan hal-hal sebagai berikut :

1. Pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran agar lebih percaya diri dalam melakukan pekerjaannya serta menyelesaikan masalah pekerjaan yang di hadapinya.
2. Pimpinan Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran agar lebih meningkatkan suasana lingkungan kerja yang baik dalam membantu meningkatkan kinerja pegawai terutama dalam hal ketersediaan fasilitas di tempat kerja,
3. Dalam menilai hasil pekerjaan pegawai pemimpin Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran agar lebih memberikan respon positif atas hasil kerja setiap pegawai
4. Pegawai Badan Pengelola Pendapatan Daerah Kisaran agar lebih meningkatkan kinerjanya.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Dalam faktor mempengaruhi kinerja hanya menggunakan kepuasan kerja, lingkungan kerja dan efikasi diri sedangkan masih banyak faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja.
2. Adanya keterbatasan peneliti dalam penyebaran angket dimana hanya 63 angket yang dapat Kembali kepada peneliti.

## DAFTAR PUSTAKA

- Adhan, M., Jufrizen, J., Prayogi, M. A., & Siswadi, Y. (2020). Peran mediasi komitmen organisasi pada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja dosen tetap universitas swasta di kota Medan. *Jurnal Samudera Ekonomi dan Bisnis*, 11(1), 1–15.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Agam, F., Suryatini, M., & Sudarta. (2015). Analisa Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Stres Kerja Pada Karyawan PT. Pelayaran Sindutama Bahari Cabang Lembar. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 1(1), 1–15.
- Alwislo. (2010). *Psikologi Kepribadian*. Malang: UMM Press.
- Arianty, N. (2015). Pengaruh Pelimpahan Wewenang dan Koordinasi Kerja Terhadap Pengambilan Keputusan di Perusahaan Asuransi Di Kota Medan. *Jurnal Manajemen Tools*, 4(2), 80–91.
- Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg. *Modus*, 27(2), 17–32.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, 6(1), 26–41.
- Bahagia, R., Pratami, L. P., & Tommy, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan. *Prosiding Seminar Nasional Vokasi Indonesia*, 1(1), 100–105.
- Bandura, A. (2010). *Self Efficacy: The Exercise of Control*. USA: W.H Freeman & Company.
- Darmadi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CV. Budi Utama.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat dan Humas PDAM Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382–392.
- Dewi, N. M. S., & Sudibya, I. G. A. (2016). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Organizational Citizenship Behavior Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(1), 7473–7499.

- Elizar, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Farisi, S., & Fani, W. M. (2019). Influence Of Work Environment And Work Discipline On Employee Performance. *International Conference on Global Education VII*, 7(1), 69–81.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. *SiNTESA: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humaniora*, 1(1), 336–351.
- Farisi, S., Prayogi, M. A., & Juliana, E. (2021). The Influence Of Work Motivation And Work Environment On Organizational Citizenship Behavior With Job Satisfaction As An Intervening Variable At The Youth And Sports Office Of North Sumatra Province. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAS)*, 1(2), 257–268.
- Farisi, S., Siswada, Y., & Gunawan, A. (2022). Peran Mediasi Kelelahan Emsional: Kepemimpinan, Self Efficacy dan Konflik Peran Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.*, 23(1), 23–37.
- Feist, J., & Feist, G. (2010). *Teori Kepribadian*. Jakarta: Salemba Humanika.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2012). *Partial Least Square: Konsep, Teknik dan Aplikasi SmartPLS 2.0 M3*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghufron, M. N., & Risnawati, R. (2010). *Teori Teori Psikologi*. Jogjakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hair, J., Hult, G., Ringel, C., & Sartsedt, M. (2014). *A Premier On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM)*. America: Sage Publication Inc.
- Handoko, H. (2000). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. H. (2013). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Hasibuan, M. S. . (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Revisi.)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variable Intervening Pada PT. Trio Corporate Platic (Tricopla). *AGORA*, 5(3), 1–8.

- Jufrizen, J. (2016). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 17(1), 1–18.
- Jufrizen, J. (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis*, 17(1), 1–17.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *JMD: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewata*, 3(1), 66–79.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodelogi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan: UMSU PRESS.
- Julita, J., & Arianty, N. (2018). Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu Universitas Asahan*, 195–205.
- Lau, W. K. (2012). The Impact of Personality Traits and Goal Commitment on Employess job satification. *Business and Economics Journal*, 5(1), 29–42.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Larkin, K. C. (1986). Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. *Journal of Counselling Psychology*, 33(1), 265–269.
- Lesmana, M. T., & Ananda, V. O. (2021). Studi Kinerja Karyawan : Antaseden Stres Kerja Dan Lingkungan Kerja. *Proceding Seminar Nasional Kewirausahaan*, 2(1), 620–630.
- Lodjo, F. S. (2013). Pengaruh Pelatihan, Pemberdayaan dan Efikasi diri Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 1(3), 747–755.
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Mangkunegara, A. A. (2014). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.
- Muis, M. R., Nasution, M. I., Azhar, M. E., & Radiman, R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Self Efficacy Terhadap Kelelahan Emosional Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dosen. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 2(1), 131–142.

- Puspita, D. R. (2011). Pengaruh Motivasi Kompetensi dan Lingkungan Kerja pada Kinerja Aparatur Penyuluh Keluarga Berencana. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 11(1), 86–96.
- Puspitaningsih, F. (2016). Pengaruh Pendidikan Kewirausahaan dan Lingkungan Keluarga Terhadap Minat Wirausaha dengan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening pada Mahasiswa STKIP PGRI Trenggalek. *DEWANTARA*, 2(1), 71–84.
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru Pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74.
- Rivai, V. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S. P. (2012). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Saputra, A. T., Bagia, L. W., & Yulianthini, N. Y. (2016). Pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan. *e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Jurusan Manajemen*, 4(6), 1–8.
- Saraswati, A. A. N. D., Dewi, I. M., & Piartini, P. S. (2017). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Dengan Dukungan Organisasional Sebagai Pemoderasi. *E-Jurnal Udayana*, 1(1), 2257–2286.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Bumi Aksara.
- 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.
- Simanjuntak, P. J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Universitas Indonesia.
- Sinambela, E., & Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Sitinjak, L. N. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Mitra Pinasthika Mustika Rent Tangerang

- Selatan). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 60(2), 19–33.
- Subagyo, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja dan SelfEfficacy Terhadap Komitmen Organisasional Dosen Politeknik Negeri Semarang. *Orbith*, 10(1), 74–81.
- Sudaryono, Y., Agus, A., & Nunung, A. S. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Andi.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Susanto, Y. (2017). *Peran Kepemimpinan Dalam Pengelolaan Koperasi*. Yogyakarta: Deepublish.
- Sutrisno. (2010a). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi, Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh*. Yogyakarta.: Ekonisia.
- Sutrisno, E. (2010b). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Syahputra, I., & Jufrizen, J. (2019). Pengaruh Dilkat, Promosi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Manggeio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 104–116.
- Tanjung, H. (2019). Pengaruh Keterlibatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi dan Hukum*, 4(2), 36–49.
- Tohardi, A. (2011). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Wibowo, M., Musadieg, M. A., & Nurtjahjono, G. E. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk Kandatel Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 16(1), 1–9.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Widiyanti, W., & Fitriani, D. (2017). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok. *Cakrawala*, XVII(2), 132–183.
- Wijaya, I. K. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Bukti Sanomas. *AGORA*, 6(2), 1–5.
- Wijayanti. (2014). Pengaruh Dukungan Organisasi dan Efikasi Diri Terhadap Kepuasan Melalui Komitemen Organisasi. *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*,



6(2), 77–88.

X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	jl
3	3	3	3	3	1	1	2	1	2	22
1	2	3	1	2	1	2	1	3	2	18
1	2	1	3	1	1	1	2	3	1	16
3	3	1	1	1	1	2	1	4	4	21
3	3	1	2	1	2	2	3	3	4	24
1	2	1	1	1	1	3	3	3	2	18
1	1	1	2	1	1	2	3	4	4	20
1	1	1	2	2	2	3	2	4	2	20
2	2	1	1	1	1	1	2	2	4	17
1	1	1	3	2	2	1	1	1	2	15
2	3	3	2	3	4	2	3	2	3	27
3	3	3	2	2	3	3	3	2	4	28
4	1	1	3	4	3	2	4	2	3	27
2	2	1	4	2	4	3	2	3	2	25
2	3	3	1	2	2	1	3	3	5	25
2	3	3	2	2	3	3	2	4	1	25
2	2	2	3	2	2	3	2	5	3	26
4	4	4	2	2	3	3	2	3	4	31
2	2	1	4	3	2	5	3	2	2	26
3	1	3	1	3	2	1	4	3	4	25
5	5	4	5	3	5	3	4	4	3	41
4	3	3	4	3	4	4	4	4	3	36
4	3	2	5	2	3	5	4	5	3	36
3	4	4	5	3	4	3	5	5	3	39
4	3	3	4	3	4	4	4	5	5	39
3	5	4	4	4	3	4	3	3	3	36
4	3	5	4	4	4	4	3	5	4	40
4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	47
3	4	5	3	3	3	3	4	4	4	36
4	3	4	4	3	3	3	4	5	3	36
5	4	5	5	5	3	5	5	5	5	47
4	5	3	5	3	3	5	4	5	5	42
3	4	5	5	5	3	3	5	4	5	42
5	5	3	4	4	5	4	5	5	4	44
4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	44
5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	48
4	5	4	5	5	4	4	4	4	5	44
5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	49
4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	46
5	4	4	2	4	5	5	2	5	5	41

5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	47
5	4	4	5	4	5	5	5	5	4	46
5	4	5	4	5	5	5	5	4	4	46
5	5	5	4	5	5	4	5	5	3	46
5	5	5	5	4	5	5	5	4	4	47
5	4	3	4	5	5	5	5	4	4	44
5	4	4	4	5	4	5	4	3	4	42
5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	47
5	5	5	5	5	5	5	5	3	4	47
4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43
3	4	3	4	3	3	5	5	3	4	37
4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	4	4	3	4	4	4	4	3	38
4	4	5	4	2	4	5	5	4	4	41
4	4	5	2	2	4	4	4	4	2	35
5	5	4	4	4	5	4	4	5	2	42
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39
4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
4	4	5	4	3	4	5	5	4	2	40
4	4	4	4	4	4	5	5	4	3	41
4	4	5	4	3	4	5	5	4	4	42
5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	jumlah
3	1	2	2	3	2	13
2	3	3	1	1	3	13
2	1	3	1	3	1	11
1	2	4	1	4	4	16
4	2	3	2	3	4	18
2	2	2	2	3	3	14
2	3	2	2	2	4	15
4	2	3	2	2	2	15
4	1	4	3	1	4	17
2	3	2	2	1	1	11
1	2	2	3	3	3	14
2	2	3	3	2	3	15
2	2	2	4	3	4	17
4	3	4	3	3	4	21
3	4	3	4	3	3	20
1	4	3	4	4	1	17
5	5	3	4	3	3	23
3	4	4	4	3	4	22
4	4	4	2	2	2	18

4	5	5	3	4	4	25
1	1	2	2	4	3	13
3	4	4	5	5	5	26
3	3	5	4	3	5	23
5	5	4	4	5	3	26
4	4	4	4	4	4	24
3	3	4	5	4	4	23
5	4	5	5	5	4	28
5	3	4	4	4	3	23
3	4	5	5	5	4	26
4	3	3	3	4	5	22
5	5	5	5	4	4	28
4	5	4	3	5	5	26
4	5	4	5	4	5	27
5	5	5	5	5	5	30
5	5	4	5	5	5	29
3	5	3	4	4	5	24
4	5	5	5	5	4	28
5	5	4	5	4	5	28
5	3	5	5	3	3	24
5	5	5	5	5	5	30
5	5	5	5	5	4	29
5	5	5	5	5	4	29
4	5	5	4	4	4	26
5	5	5	4	5	5	29
4	4	4	5	5	4	26
4	4	4	4	4	4	24
4	4	4	4	5	4	25
4	3	4	4	5	4	24
4	3	4	3	5	4	23
4	4	4	3	5	4	24
4	3	4	4	5	5	25
4	4	4	4	5	5	26
4	4	4	4	4	5	25
4	4	4	4	4	5	25
4	5	4	4	5	5	27
4	5	4	4	5	4	26
5	4	4	4	5	4	26
4	4	4	3	5	4	24
4	3	4	3	5	4	23
4	5	4	4	5	4	26
4	4	4	4	5	4	25
4	5	4	4	5	5	27
5	4	5	5	5	5	29

Z1	Z2	Z3	Z4	Z5	Z6	Z7	Z8	Z9	Z10	jl
1	3	2	1	1	1	2	1	2	1	15
2	3	3	2	3	1	1	1	3	1	20
3	3	3	2	1	1	1	3	2	1	20
2	5	1	4	2	1	3	3	2	2	25
3	3	2	3	1	1	1	1	1	1	17
3	4	2	3	1	2	1	1	1	2	20
4	3	2	2	2	3	4	2	4	2	28
4	2	2	4	3	1	2	2	2	1	23
4	1	4	2	1	1	1	2	1	1	18
1	1	1	2	4	3	3	3	3	4	25
3	1	5	4	4	4	4	4	4	4	37
3	4	2	4	2	2	1	1	2	1	22
4	3	3	2	1	1	1	1	1	1	18
4	4	3	2	3	4	4	2	2	4	32
1	5	1	1	2	4	2	3	1	2	22
5	1	3	5	4	2	5	5	2	4	36
4	3	5	5	5	3	3	5	4	3	40
4	4	4	3	4	4	3	4	4	3	37
5	2	4	4	5	4	2	3	4	3	36
5	3	3	4	3	4	3	5	5	3	38
4	3	4	1	3	4	4	4	4	3	34
5	3	5	3	5	4	3	3	4	5	40
5	3	3	4	4	4	3	5	4	5	40
4	3	5	4	4	4	5	4	4	5	42
5	5	4	5	4	5	5	3	3	5	44
5	4	5	3	4	4	4	5	3	5	42
4	3	5	3	5	5	4	4	4	4	41
4	3	4	5	5	4	4	5	4	4	42
3	5	3	5	5	4	3	3	3	3	37
4	4	5	3	4	5	5	4	4	5	43
5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	47
4	5	5	5	5	5	4	4	5	4	46
5	4	4	4	5	4	4	5	4	5	44
5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	45
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
5	5	4	4	4	3	3	5	5	2	40
4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	42
5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	45
4	3	3	4	4	4	4	4	5	4	39
5	5	4	5	5	4	4	4	5	5	46
5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	48
5	5	4	5	3	3	4	3	4	3	39

4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	45
5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	45
4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	46
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	41
3	4	5	5	3	4	4	4	3	3	38
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
3	4	3	3	3	4	3	4	3	3	33
4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	38
3	4	5	4	3	4	3	4	3	3	36
4	4	2	5	4	4	4	4	4	4	39
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
4	4	5	5	4	4	4	4	3	4	41
4	4	5	5	4	4	5	4	2	4	41
4	4	4	5	4	4	5	2	2	4	38
5	5	3	3	5	5	4	4	4	5	43
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	3	4	4	4	41
4	4	3	4	4	4	5	4	3	4	39
4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	42
4	4	5	5	4	4	5	4	3	4	42
5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	47

Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5	Y1.6	Y1.7	Y1.8	jlm
3	1	1	1	2	1	2	1	12
1	1	2	1	2	1	2	2	12
1	1	1	2	2	2	1	1	11
1	2	1	1	2	2	2	2	13
2	3	2	3	1	2	3	3	19
2	1	2	2	3	2	3	2	17
2	1	3	3	2	2	2	2	17
3	3	2	2	2	1	2	2	17
2	1	1	2	3	1	3	4	17
2	3	3	2	3	2	2	3	20
1	2	3	2	2	5	2	3	20
2	3	2	3	2	3	3	3	21
3	2	2	3	3	3	4	2	22
2	3	3	2	2	4	4	4	24
5	2	3	1	2	2	3	4	22
4	2	4	3	3	3	5	3	27
3	4	4	5	3	3	3	5	30
4	4	4	4	4	4	3	4	31
3	5	4	2	3	3	2	5	27
4	4	3	4	4	3	5	5	32

5	4	4	2	3	4	4	4	30
3	5	3	4	3	4	5	3	30
3	4	3	5	5	5	5	3	33
4	5	4	4	3	5	5	4	34
4	5	5	3	3	4	4	3	31
4	4	4	3	3	5	5	4	32
4	4	4	5	4	5	3	5	34
3	5	3	4	3	5	5	5	33
3	5	5	4	4	4	4	4	33
5	3	5	5	3	5	4	5	35
5	4	4	5	5	5	4	4	36
4	4	4	5	5	4	4	4	34
4	4	5	5	5	4	5	4	36
5	4	5	4	5	4	4	5	36
5	4	4	5	5	5	5	4	37
5	5	5	5	4	4	5	4	37
4	5	5	5	4	5	5	4	37
4	5	4	4	5	5	5	5	37
5	5	4	5	5	4	5	5	38
5	4	5	4	4	4	5	5	36
5	5	4	4	5	4	5	5	37
5	5	5	4	5	5	5	5	39
5	5	5	5	5	4	5	5	39
5	5	5	5	4	5	5	5	39
4	5	5	5	5	5	5	5	39
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	3	4	4	4	3	4	4	30
4	4	4	3	4	4	3	4	30
3	3	4	3	4	4	3	4	28
3	4	4	4	4	4	4	4	31
4	3	4	3	4	4	3	4	29
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	4	4	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	5	4	2	5	4	32
4	4	4	5	4	2	5	4	32
4	5	5	4	4	3	4	4	33
3	4	4	4	4	3	4	4	30
3	4	4	3	4	3	3	4	28
4	4	4	5	4	2	5	4	32
4	4	4	4	4	3	4	4	31
4	4	4	5	4	4	5	4	34
5	5	5	4	5	4	4	5	37