

**PENGARUH MINAT KERJA DAN KOMPENTENSI MELALUI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KREASI KOTAK MEGAH TANJUNG
MORAWA SUMATERA UTARA**

TESIS

OLEH

ISNA AULIA

NPM : 221805011



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 5/7/25

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)5/7/25

**PENGARUH MINAT KERJA DAN KOMPENTENSI MELALUI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KREASI KOTAK MEGAH TANJUNG
MORAWA SUMATERA UTARA**

TESIS

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Manajemen Pada Program Pascasarjana Universitas Medan Area

**OLEH
ISNA AULIA
NPM : 221805011**



**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
MEDAN
2025**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Document Accepted 5/7/25

Access From (repository.uma.ac.id)5/7/25

UNIVERSITAS MEDAN AREA
PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

Judul Tesis

:Pengaruh Minat Kerja Dan Kompetensi Melalui
Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada
PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa
Sumatera Utara

Nama

: Isna Aulia

NPM

: 221805011

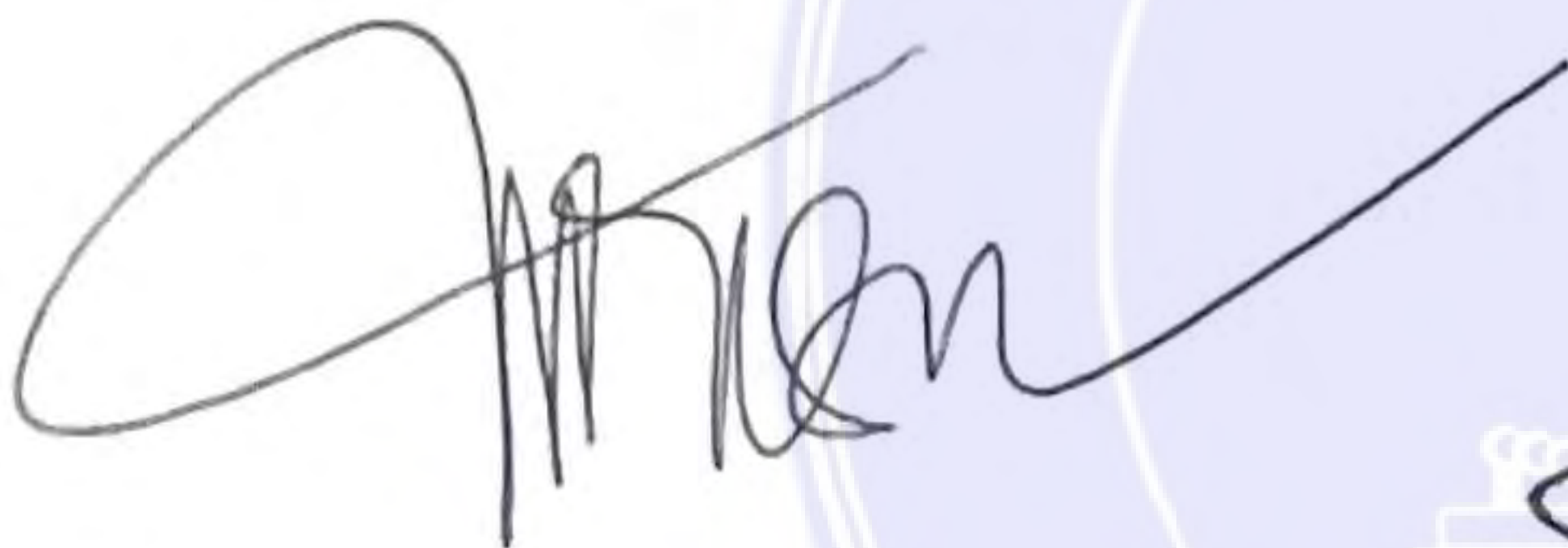
Program Pascasarjana

: Magister Manajemen

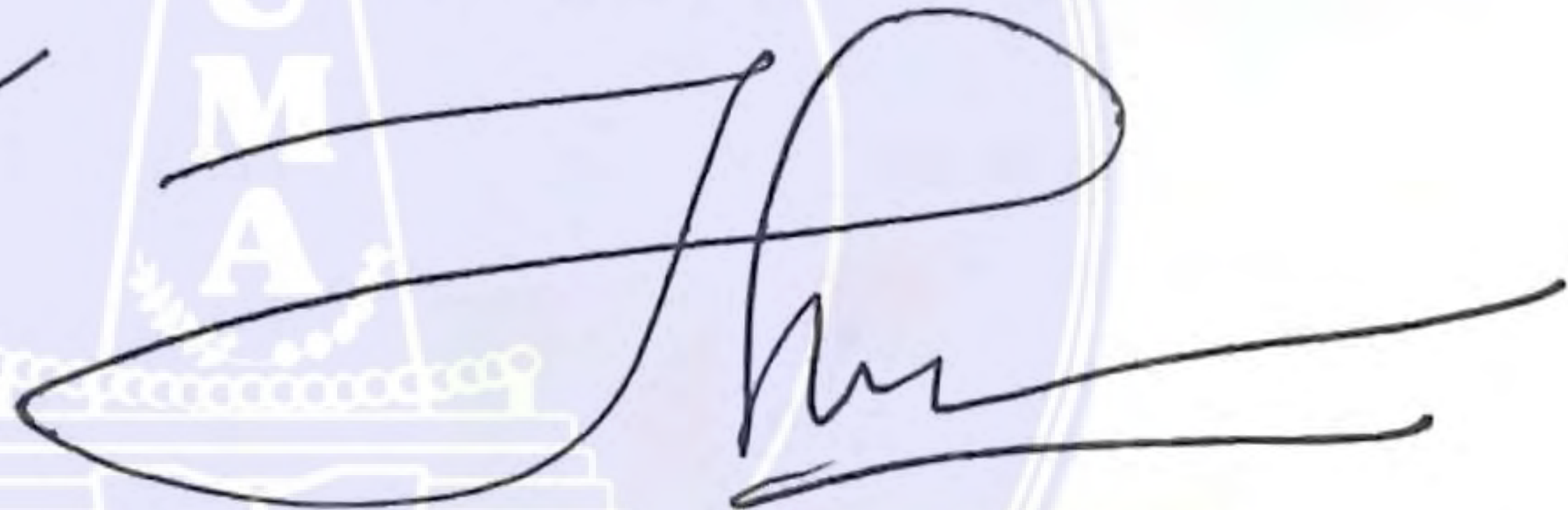
Disetujui Oleh

Pembimbing I

Pembimbing II



Dr. Nur Aisyah, SE, MM



Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Adelina Lubis, SE., M.Si

Direktur Pascasarjana

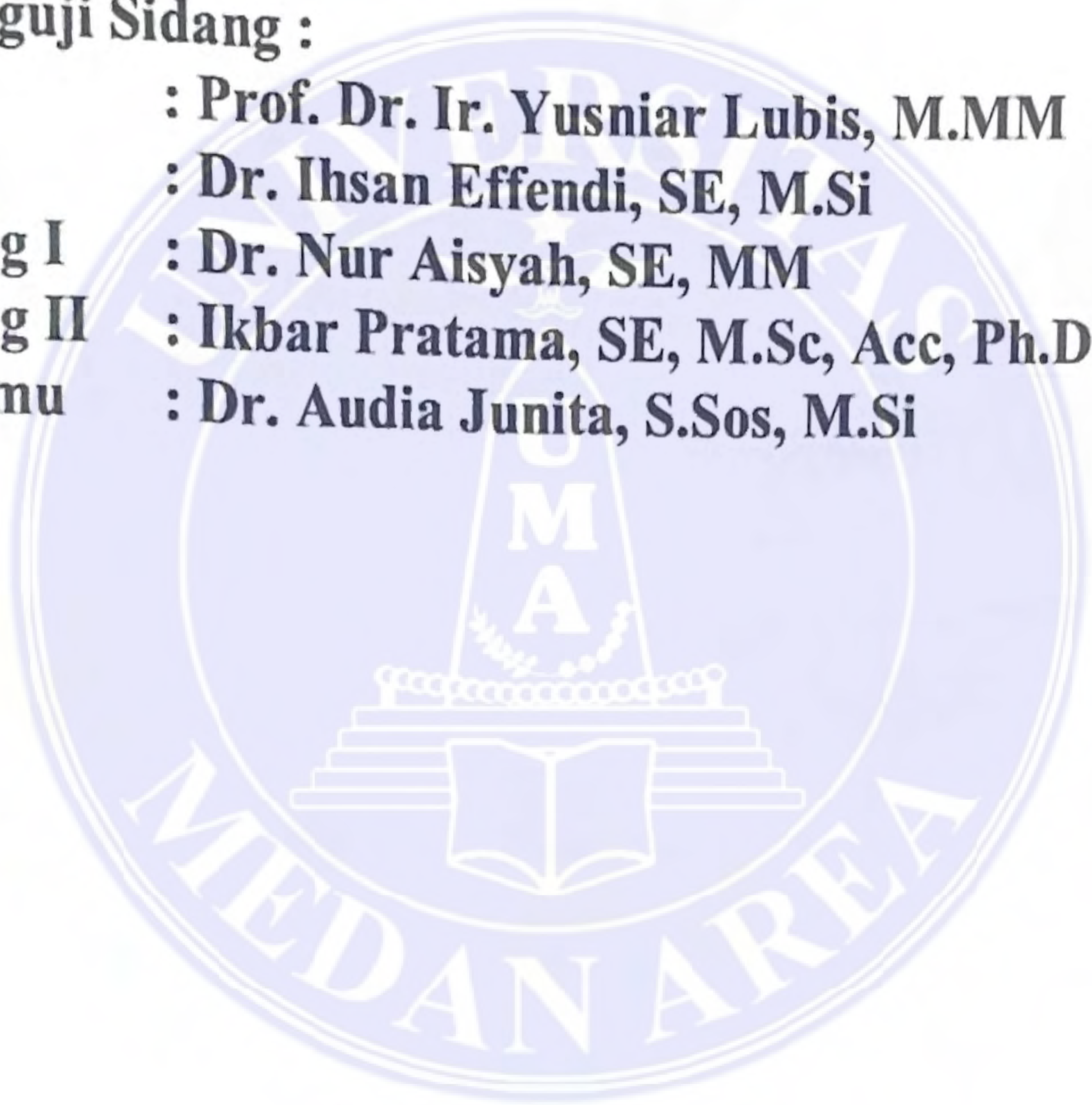


Prof. Dr. Ir. Hj. Retna Astuti Kuswardani., M.S

TELAH DIUJI PADA TANGGAL 22 MARET 2025

Nama : ISNA AULIA
Npm : 221805011

Panitia Penguji Sidang :
Ketua : Prof. Dr. Ir. Yusniar Lubis, M.MM
Sekertaris : Dr. Ihsan Effendi, SE, M.Si
Pembimbing I : Dr. Nur Aisyah, SE, MM
Pembimbing II : Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D
Penguji Tamu : Dr. Audia Junita, S.Sos, M.Si



LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Isna Aulia

Judul : Pengaruh Minat Kerja Dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.

Dengan ini menyatakan hal-hal berikut :

1. Bahwa tesis yang saya tuis ini bukan merupakan jiplakan tesis atau karya ilmiah orang lain.
2. Apabila terbukti dikemudian hari ternyata tesis ini adalah jiplakan maka segala akibat hukum yang timbul akan menjadi tanggung jawab saya sepenuhnya.

Demikian pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya secara sehat tanpa ada paksaan dari pihak manapun.

Medan, April 2025



ISNA AULIA

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TESIS UNTUK
KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademi Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : ISNA AULIA

Npm : 221805011

Program Studi : Pascasarjana

Fakultas : Magister Manajemen

Jenis Karya : Tesis

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada
Universitas Medan Area **Hak Bebas Royalty Noneksklusif (*Non-Exclusive
Royalty-Free Right*)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

**Pengaruh Minat Kerja Dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap
Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa
Sumatera Utara.**

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan hak bebas royalty
noneksklusif ini universitas medan area berhak menyimpan, mengalih
media/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat,
dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan
nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik hak cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Medan

Pada tanggal : April 2025

Yang menyatakan



(ISNA AULIA)

ABSTRAK

PENGARUH MINAT KERJA DAN KOMPETENSI MELALUI KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. KREASI KOTAK MEGAH TANJUNG MORAWA SUMATERA UTARA

NAMA : ISNA AULIA
NPM : 22.180.5011
PROGRAM : MAGISTER MANAJEMEN
PEMBIMBING I : Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M
PEMBIMBING II : Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D

Penelitian ini bertujuan untuk menilai kinerja karyawan dengan mempertimbangkan pengaruh dari minat kerja, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja karyawan dan interaksi antara variabel tersebut. Metode penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan analisis data menggunakan Structural Equation Modeling Partial Square (SEM-PLS). Penelitian ini dilakukan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan menggunakan rumus slovin dengan Teknik quota sampling dan diperoleh 151 sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. minat kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. kepuasan kerja terbukti menjadi variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi, minat kerja dan kinerja. Selain itu, interaksi antar variabel menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan dan peningkatan kepuasan kerja dapat memaksimalkan kontribusi minat kerja terhadap kinerja karyawan. Secara keseluruhan, variabel minat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi kotak megah tanjung morawa sumatera utara. Penelitian ini memberikan implikasi bahwa perusahaan perlu memprioritaskan program pelatihan, pemberian motivasi dan pengembangan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kata Kunci : Minat kerja, Kompetensi, Kepuasan Kerja dan Kinerja.

ABSTRACT

THE EFFECT OF WORK INTEREST AND COMPETENCY THROUGH WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT. MAGNIFICENT BOX CREATIONS TANJUNG MORAWA NORTH SUMATERA

NAME : ISNA AULIA
NPM : 22.180.5011
PROGRAM : MASTER OF MANAGEMENT
SUPERVISOR I : Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M
SUPERVISOR II : Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D

This study aims to assess employee performance by considering the influence of work interest, competence, job satisfaction, employee performance and the interaction between these variables. This research method is quantitative research with data analysis using Structural Equation Modeling Partial Square (SEM-PLS). This research was conducted at PT. Magnificent Box Creations Tanjung Morawa North Sumatra. The sampling technique in this study was carried out using the Slovin formula with the Quota Sampling Technique and obtained 151 samples. The results showed that competence has a positive and significant effect on employee performance. Work interest also has a positive and significant effect on performance. Job satisfaction is proven to be a significant mediating variable in the relationship between competence, work interest and performance. In addition, the interaction between variables shows that employee competency development and increased job satisfaction can maximize the contribution of work interest to employee performance. Overall, the variables of work interest, competence and job satisfaction together have a significant effect on employee performance at PT. Kreasi kotak megah tanjung morawa north sumatera. This study emphasizes that companies need to prioritize training programs, provide motivation and develop a supportive work environment to improve employee performance.

Keywords: Work interest, Competence, Job Satisfaction and Performance.

KATA PENGANTAR

Bissmilahirrahmanirrahim

Alhamdulillahhirabbil ,,alamin, dengan mengucapkan puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan Rahmat dan Hidayah-Nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini. Adapun judul yang penulis angkat dalam tesis ini adalah “Pengaruh Minat Kerja dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara”.

Perlu kita ketahui tujuan utama dari penulisan tesis ini tiada lain adalah sebagai salah satu syarat kelulusan dalam pendidikan Magister serta untuk menambah wawasan, pengetahuan lebih jauh dalam bidang ilmu manajemen, pengalaman bagi penulis yang mungkin akan di implemantasikan dan menjadi bekal penulis di kemudian hari ketika memasuki dunia kerja.

Sesungguhnya laporan ini tidak mungkin dapat terselesaikan tanpa bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng,M.Sc. selaku Rektor Universitas Medan Area
2. Ibu Prof. Dr. Ir. Retna Astuti Kuswardani, MS, selaku Direktur Pascasarjana Universitas Medan Area.
3. Ibu Dr. Adelina Lubis, S.E, M.Si, selaku Ketua Prodi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Medan Area.
4. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M selaku Dosen Pembimbing I yang telah meluangkan waktunya membimbing Penulis dan banyak memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Tesis.
5. Bapak Ikbar Pratama, SE, M.Sc, Acc, Ph.D selaku Dosen Pembimbing II yang telah meluangkan waktunya membimbing penulis dan banyak

memberikan bimbingan dan masukan-masukan yang berharga dalam menyelesaikan Tesis.

6. Seluruh pegawai Pascasarjana Universitas Medan Area yang ikut serta membantu dalam pengurusan administrasi Universitas Medan Area.
7. Ayahanda dan Ibunda serta seluruh keluarga besar saya yang selalu mendukung.
8. Bapak Horizon Pk Manurung, SH sebagai pimpinan di PT. Kreasi Kotak Megah dan seluruh staff yang berada di PT. Kreasi Kotak Megah.

Penulis menyadari bahwa dalam Tesis ini masih memiliki kekurangan, hal ini dikarenakan masih terbatasnya ilmu pengetahuan dan pengalaman yang penulis miliki, oleh karena itu dimasa mendatang akan lebih baik. Akhirnya dengan segala kerendahan hati penulis memohon maaf yang sebesar-besarnya atas segala kekurangan dan penulis juga berharap mudah-mudahan tesis ini dapat bermanfaat bagi kita semua khususnya bagi penulis dan umumnya bagi para pembaca.

Medan, April 2025

Penulis

ISNA AULIA

221805011

DAFTAR ISI

DAFTAR GAMBAR	v
DAFTAR TABEL	vi
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II	9
TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Kinerja Karyawan	9
2.2 Minat Kerja	14
2.3 Kompetensi	17
2.4 Kepuasan Kerja	20
2.5 Penelitian Terdahulu	23
2.6 Kerangka Konseptual	25
2.7 Hipotesis	26
BAB III.....	27
METODE PENELITIAN	27
3.1 Jenis Dan Waktu Penelitian	27
3.2 Populasi Dan Sampel	28
3.3 Jenis Dan Sumber Data	30
3.4 Teknik Pengumpulan Data	30
3.5 Definisi operasional variabel.....	31
3.6 Metode Analisis Data	33
BAB IV	36
LATAR BELAKANG PERUSAHAAN	36
4.1 Sejarah Perusahaan.....	36
4.2 Visi Dan Misi	36
4.3 Produk Dan Layanan.....	37

4.4 Keunggulan Kompetitif.....	38
4.5 Komitmen Terhadap Keberlanjutan	38
4.6 Penghargaan dan pengakuan	39
4.7 Kemitraan dan kolaborasi.....	39
4.8 Fasilitas dan Infrastruktur.....	39
4.9 Tim Profesional	40
4.10 Inovasi dan Pengembangan.....	40
BAB V.....	41
PEMBAHASAN.....	41
5.1 DESKRIPSI RESPONDEN.....	41
5.2 JAWABAN RESPONDEN ATAS VARIABEL	44
5.3 Data Hasil Analisis.....	53
5.4 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN	67
BAB VI.....	72
KESIMPULAN DAN SARAN	72
6.1 Kesimpulan	72
6.2 Keterbatasan Penelitian.....	73
6.3 Saran	75
DAFTAR PUSTAKA	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.6 Kerangka Konseptual.....	26
Gambar 5.1 Diagram Outer Model.....	53
Gambar 5.2 Diagram Iner Model	60



DAFTAR TABEL

1.1 Perbandingan Tabel Target Penjualan.....	5
2.5 Penelitian Terdahulu.....	23
3.1 Rincian Waktu Penelitian.....	28
3.2 Kerangka Populasi Karyawan	28
3.3 Kerangka Sampel Karyawan	30
3.4 Definisi Operasional Variabel	32
5.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	41
5.2 Responden Berdasarkan Usia.....	42
5.3 Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	42
5.4 Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	43
5.5 Jawaban Responden Atas Minat Kerja (X1)	44
5.6 Jawaban Responden Atas Kompetensi (X2)	47
5.7 Jawaban Responden Atas Kepuasan Kerja (Z)	48
5.8 Jawaban Responden Atas Kinerja (Y).....	50
5.9 Hasil Pengujian <i>Converget Validity</i>	54
5.10 <i>Averger Variance Extracted</i> (AVE).....	55
5.11 <i>Cross Loading</i>	56
5.12 <i>Composite Reliability</i>	58
5.13 <i>Cronbach Alpha</i>	59
5.14 Nilai R Square	60
5.15 Nilai Q Square.....	61
5.16 Hasil Pengujian Hipotesis	62
5.17 Specific Indirect Effects	63

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset penting bagi sebuah perusahaan atau organisasi. Tanpa SDM, tidak mungkin perusahaan atau organisasi dapat beroperasi. SDM yang berpendidikan dan beretika baik menjalankan organisasi. Mereka mampu memproduksi perangkat lunak canggih yang dapat mempengaruhi perilaku manusia. Di era milenial saat ini, SDM adalah aset yang sangat berharga bagi setiap perusahaan atau organisasi. SDM yang berkualitas adalah mereka yang memiliki kualifikasi akademik yang tinggi dan perilaku organisasi yang baik (Aisyah, 2020).

Kinerja karyawan merupakan faktor penting yang mempengaruhi produktivitas, ini mencakup kemampuan untuk memproduksi dan menjual kemasan dengan efisiensi dan kualitas tinggi. Karyawan yang efisien dapat meningkatkan kapasitas produksi, memungkinkan perusahaan untuk memenuhi permintaan pasar dengan lebih baik dan meningkatkan ketersediaan produk untuk dijual. Menurut (Aisyah, 2020) kinerja dapat didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun, yang merupakan penerapan manajemen kerja oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kepentingan dalam melaksanakan tugasnya.

Minat kerja dan kompetensi karyawan juga berperan penting, karena karyawan yang termotivasi pada kompetensi cenderung bekerja lebih keras, namun kurangnya pelatihan, manajemen yang buruk, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung. Fokus pada peningkatan kinerja karyawan perlu diperhatikan agar dapat meningkatkan produktivitas dan berkontribusi pada kesuksesan jangka panjang perusahaan (Sugiarti et al., 2022).

Produktivitas yang tinggi terkait erat dengan peran sumber daya manusia, sehingga menjadi perhatian utama bagi pimpinan perusahaan. Ketika produktivitas meningkat, tujuan perusahaan untuk mencapai laba juga ikut meningkat, peningkatan produktivitas ini sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan yang merupakan aset penting dalam organisasi. Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu (Budiyanto & Mochklas, 2020). Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Anggraini & Suhermin, 2021). Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Minat kerja dan kompetensi karyawan adalah dua aspek yang sering dikaitkan dengan kinerja individu dalam berbagai penelitian. Minat kerja mencerminkan tingkat motivasi dan ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang mempengaruhi seberapa besar usaha dan dedikasi yang mereka curahkan dalam bekerja. Minat merupakan sumber motivasi yang mendorong orang untuk melakukan apa yang mereka inginkan bila mereka bebas memilih (Hermanto,

2020). Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Fahlepi, 2023) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara minat kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan puskesmas kotak tebing tinggi.

Disisi lain, kompetensi merujuk pada kemampuan, keterampilan dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka dengan baik. Jika kedua faktor ini dioptimalkan, kinerja karyawan diyakini akan meningkat secara signifikan. Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Astuti, 2020). Hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Sukadana & Mahyuni, 2021), hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa teknologi informasi, perilaku inovatif dan kompetensi memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja kepala sekolah.

Namun hubungan Antara minat kerja dan kompetensi dengan kinerja karyawan tidak selalu bersifat langsung. Kepuasan kerja sering kali berperan sebagai variabel mediasi yang mempengaruhi bagaimana minat kerja dan kompetensi berdampak pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mencerminkan tingkat kebahagiaan dari kepuasan karyawan terhadap berbagai aspek pekerjaan mereka, termasuk kondisi kerja, penghargaan, serta hubungan dengan rekan kerja dan atasan. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berkomitmen dan produktif (Lusri, 2017).

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Wibawa & Mayasari, 2020) bahwa kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tinggi tingkat kepuasan karyawan maka semakin tinggi juga tingkat kinerja karyawan. Kepuasan kerja menjadi penting karena karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya biasanya menunjukkan kinerja yang lebih baik. Mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif terhadap perusahaan.

Meningkatkan kepuasan kerja dapat menjadi strategi yang efektif untuk mengoptimalkan kinerja karyawan di PT. kreasi kotak megah tanjung morawa sumatera utara. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan berharga bagi manajemen perusahaan dalam merancang strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan. Memahami dinamika antara minat kerja, kompetensi dan kepuasan kerja akan memungkinkan perusahaan untuk mengembangkan program-program yang lebih tepat sasaran. Dengan mengimplementasikan program-program yang meningkatkan minat kerja dan kompetensi karyawan serta memastikan kepuasan kerja mereka, pada PT. kreasi kotak megah tanjung morawa sumatera utara dapat mencapai kinerja yang lebih tinggi.

Dalam konteks PT. kreasi kotak megah tanjung morawa sumatera utara, penting untuk meneliti bagaimana minat kerja dan kompetensi karyawan dapat mempengaruhi kinerja mereka melalui kepuasan kerja. Ini terlihat pada tabel hasil penjualan tahun 2021 sampai 2023.

1.1 Perbandingan Tabel Target Penjualan Tahun 2021 Sampai 2023

Bulan	Target Penjualan Bulanan	Penjualan tahun 2021/Ton	Penjualan Tahun 2022/Ton	Penjualan Tahun 2023/Ton
Januari	10.000	4.450	5.000	4.800
Februari	10.000	4.500	5.000	4.500
Maret	10.000	4.650	4.580	4.500
April	10.000	4.900	4.950	4.500
Mei	10.000	4.500	4.520	4.600
Juni	10.000	4.500	4.800	4.900
Juli	10.000	5.000	4.550	4.700
Agustus	10.000	4.500	5.000	4.500
September	10.000	5.000	4.980	4.500
Oktober	10.000	5.000	5.000	4.500
November	10.000	5.000	5.000	5.000
Desember	10.000	5.000	5.000	4.600
Total	120.000	57.000	58.380	55.600

Sumber : data diolah (2024)

Dari tabel diatas terlihat bahwa tidak terjadi pencapaian sesuai dengan target yang telah ditentukan, bahkan ditahun 2023 terjadi penurunan yang signifikan dengan jumlah target penjualan sebesar 55. 600, hal ini menunjukkan bahwa minat kerja, kompetensi karyawan dan kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan, ketika karyawan memiliki minat kerja yang tinggi dan kompetensi yang memadai, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, kepuasan kerja yang tinggi ini, pada gilirannya, akan berdampak positif pada kinerja mereka, meningkatkan produktivitas dan pencapaian target penjualan, oleh karena itu penting untuk melakukan evaluasi dan pengembangan yang berkelanjutan terhadap minat kerja dan kompetensi karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung agar dapat mencapai kinerja yang optimal dan memenuhi target yang telah ditetapkan, maka penelitian ini

mengambil variabel bebas dalam penelitian ini berupa Minat Kerja (X_1) Kompetensi (X_2) Kepuasan Kerja (Z) Dan Kinerja (Y) sehingga penelitian ini mengambil judul “Pengaruh Minat Kerja Dan Kompetensi Melalui Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka terdapat beberapa rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kreasi kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
2. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
3. Bagaimana pengaruh minat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
4. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
6. Bagaimana pengaruh minat kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
7. Bagaimana pengaruh kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. Kreasi kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
3. Untuk menganalisis pengaruh minat kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
4. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara
5. Untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
6. Untuk menganalisis pengaruh minat kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
7. Untuk menganalisis pengaruh kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun yang menjadi harapan bagi penelitian saya ini yang nantinya dapat bermanfaat Antara lain :

1. Manfaat bagi peneliti

Dari penelitian ini dapat memberikan penulis ilmu tentang pemahaman mengenai manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai minat kerja, kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja.

2. Manfaat bagi perusahaan

Sebagai bahan masukan dan informasi dalam perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

3. Manfaat bagi penelitian lain

Menjadi sebagai bahan referensi dan bahan pertimbangan bagi peneliti lain untuk dapat mengkaji masalah yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Secara konseptual kinerja dapat didefinisikan sebagai implementasi dari rencana yang telah disusun yang merupakan penerapan manajemen kerja oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan dan kepentingan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya dengan hasil yang baik, sesuai dengan standar, kriteria dan norma yang ditetapkan untuk pekerjaan tersebut. Tujuannya adalah untuk mendapatkan hasil yang berorientasi pada efektivitas dan efisiensi (Aisyah, 2020).

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Setyo & Yandi, 2022). (Sastrohadiwiry, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah kinerja yang dicapai seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi

organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral serta etika, yang tertuang dalam perumusan strategi perencanaan (*strategic planning*) organisasi bersangkutan (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Kinerja adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan per-satuan periode waktu sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan kerja yang ditentukan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab (Anindita, 2021).

2.1.2 Faktor Kinerja Karyawan.

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai baik hasil maupun perilaku kerja, menurut (Kasmir, 2019) :

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian juga sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian yaitu karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Adapun faktor-faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan khususnya dalam melaksanakan suatu pekerjaan (Kusumawati, 2022) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain: :

1. Kecerdasan emosional yaitu kemampuan untuk mengenali perasaan, menjangkau dan membangkitkan perasaan untuk membantu pikiran, memahami perasaan dan maknanya, serta mengendalikan perasaan secara mendalam sehingga dapat membantu perkembangan emosi dan intelektual.
2. Stres kerja yaitu suatu kondisi yang timbul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan ditandai oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka.
3. Penggunaan teknologi informasi yaitu penggunaan segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi.

2.1.3 Indikator-Indikator Yang Mempengaruhi Kinerja

Adanya indikator yang akan mempengaruhi kinerja karyawan, menurut (Afandi, 2018) indikator-indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau pada angka lainnya.
2. Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja yaitu taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberitahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja, apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberikan contoh oleh pimpinan kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Minat Kerja

2.2.1 Definisi Minat Kerja

Minat terhadap pekerjaan adalah perasaan yang dimiliki individu secara terus menerus terhadap pekerjaannya yang merupakan refleksi dari motivasi, pengetahuan, dan tanggung jawab pekerjaannya (Fahlepi, 2023).

Pada dasarnya orang hanya akan memiliki waktu dan energi untuk mendalami minat estetika dan intelektual jika kebutuhan dasarnya sudah dapat dipenuhi dengan mudah. Ketika kebutuhan dasar seseorang terpenuhi mereka memiliki lebih banyak kesempatan untuk mengejar minat kerja yang berhubungan dengan estetika dan intelektual, yang dapat dipengaruhi oleh persepsi mereka tentang konsep diri. Dalam konteks ini, pemahaman yang lebih dalam tentang konsep diri dapat memberikan wawasan mengenai bagaimana individu memilih dan berkomitmen pada minat dan karier mereka (Aisyah, 2020).

Menurut (Schunk, 2012) minat adalah rasa ketertarikan terhadap sesuatu yang dipengaruhi oleh faktor internal eksternal tanpa adanya paksaan. Minat tidak bersifat bawaan, melainkan berkembang melalui interaksi dengan lingkungan sekitar. Semakin sering seseorang berinteraksi dengan lingkungannya, semakin besar kemungkinan munculnya minat-minat baru. Minat bekerja merujuk pada keinginan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna memperoleh imbalan yang dapat memenuhi kebutuhannya. Keinginan ini muncul dari kesadaran pribadi, faktor ekonomi, pengaruh teman sebaya, mata kuliah yang dipelajari, serta pengalaman dari kunjungan studi lapangan ke berbagai instansi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Kerja

Menurut (Fahlepi, 2023) faktor-faktor dari minat kerja sebagai berikut:

1. Pengetahuan, yaitu untuk mengetahui pada diri seseorang maka sangat diperlukan adanya pengetahuan atau informasi tentang kegiatan atau objek yang diminatinya.
2. Pengamatan, adalah proses mengenal dunia luar dengan menggunakan indera.
3. Tanggapan, yaitu gambaran pengamatan yang ditinggal dikesadaran sesudah mengamati.
4. Persepsi, yaitu menyangkut masuknya pesan atau informasi kedalam otak manusia.
5. Sikap, adalah kesadaran diri manusia yang menggerakkan untuk bertindak menyertai manusia dalam menanggapi objek.

2.2.3 Indikator Minat Kerja

Menurut (Diwyarthi et al, 2022) Indikator minat kerja seseorang individu diantaranya:

1. Komitmen Organisasi

Tingkat keterikatan dan loyalitas karyawan terhadap organisasi, yang mencakup keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan dalam jangka panjang dan merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut.

2. Motivasi Kerja

Tingkat dorongan internal dan semangat karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka. Motivasi kerja tinggi tercermin dari antusiasme dan dedikasi dalam menyelesaikan pekerjaan.

3. Produktivitas kerja

Hasil kerja karyawan yang mencakup efektivitas dan efisiensi dalam menyelesaikan tugas, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Produktivitas yang tinggi menunjukkan minat kerja yang baik.

4. Absensi dan Kehadiran

Tingkat absensi dan kehadiran karyawan di tempat kerja. Karyawan dengan minat kerja tinggi cenderung memiliki tingkat absensi yang rendah dan kehadiran yang konsisten.

5. Partisipasi dan Keterlibatan

Tingkat partisipasi karyawan dalam kegiatan organisasi, termasuk keterlibatan dalam proyek, inisiatif, dan kegiatan sosial perusahaan. Keterlibatan yang tinggi menunjukkan minat kerja yang positif.

6. Feedback dan Umpan Balik

Respons karyawan terhadap umpan balik yang diberikan oleh atasan atau rekan kerja, serta seberapa aktif karyawan memberikan umpan balik konstruktif. Karyawan yang tertarik pada pekerjaannya cenderung memberikan dan menerima umpan balik dengan baik.

7. Inisiatif dan Kreativitas

Kemampuan dan keinginan karyawan untuk mengambil inisiatif, mengusulkan ide-ide baru, dan menyelesaikan masalah dengan cara kreatif. Karyawan yang menunjukkan inisiatif dan kreativitas tinggi biasanya memiliki minat kerja yang kuat.

8. Pelatihan pengembangan diri

Keinginan karyawan untuk terus belajar dan mengembangkan diri, baik melalui pelatihan formal maupun inisiatif pribadi. Minat kerja yang tinggi tercermin dari upaya karyawan untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan mereka.

2.3 Kompetensi

2.3.1 Definisi Kompetensi

Kompetensi merupakan karakter dasar seseorang yang memiliki indikasi cara berperilaku atau berpikir pada cakupan situasi yang luas dan bertahan untuk waktu yang lama. Kompetensi dapat dikatakan sebagai perilaku dasar yang menggambarkan motif, karakteristik pribadi, dan pengetahuan atau keahlian yang dimiliki seseorang dengan kinerja yang tinggi pada tempat kerjanya (Setyo & Yandi, 2022).

Kompetensi adalah kemampuan terintegrasi yang mencakup aspek kognitif, afektif dan psikomotorik yang memungkinkan individu beradaptasi dan berkontribusi secara optimal dalam lingkungan kerja yang dinamis (Aisyah, 2020).

Kompetensi sebagai serangkaian perilaku, pengetahuan, dan keterampilan yang dapat diamati dan diukur yang secara langsung mempengaruhi kinerja individu dalam peran atau pekerjaan tertentu (Aisyah, 2020).

Kompetensi adalah kebiasaan yang dimiliki seseorang yang berupa pengetahuan, keahlian dan akhlak dimana hal tersebut adalah yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas serta kewajibannya dengan baik (Aisyah, 2020).

2.3.2 Faktor Kompetensi

Menurut (Wibowo, 2016) kompetensi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor utama, Antara lain :

1. Keyakinan dan nilai-nilai : kepercayaan dan nilai-nilai yang dianut individu memengaruhi perilaku dan sikap dalam bekerja. Keyakinan positif tentang diri sendiri dan orang lain dapat mendorong inisiatif dan kreativitas dalam bekerja.
2. Keterampilan (skills): kemampuan teknis yang diperoleh melalui pendidikan dan pelatihan. Keterampilan ini mencakup kemampuan berbicara di depan umum, menulis, membaca dan keterampilan spesifik lainnya yang relevan dengan pekerjaan.
3. Pengalaman: paparan terhadap berbagai situasi kerja yang memberikan pembelajaran praktis. Pengalaman membantu individu mengembangkan kompetensi melalui pembelajaran dari situasi nyata.
4. Karakteristik kepribadian: sifat-sifat pribadi seperti kepercayaan diri, kecerdasan, emosional dan kemampuan bekerja dalam tim. Karakteristik ini

memengaruhi cara individu berinteraksi dan beradaptasi dalam lingkungan kerja.

5. Motivasi : dorongan internal yang memengaruhi semangat dan komitmen individu dalam bekerja. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan upaya individu untuk mengembangkan kompetensinya.
6. Isu emosional: hambatan emosional seperti rasa takut membuat kesalahan, rasa malu, atau perasaan tidak disukai dapat membatasi pengembangan kompetensi. Mengatasi hambatan ini penting untuk pertumbuhan profesional.
7. Kemampuan intelektual: kemampuan kognitif seperti pemikiran konseptual dan analitis. Kemampuan ini membantu individu memahami dan memecahkan masalah kompleks dalam pekerjaan.
8. Budaya organisasi: lingkungan kerja yang mencakup praktik rekrutmen, sistem penghargaan, proses pengambilan keputusan, dan nilai-nilai organisasi. Budaya organisasi yang mendukung dapat memfasilitasi pengembangan kompetensi karyawan.

Pemahaman tentang faktor-faktor ini penting bagi organisasi dalam merancang program pengembangan karyawan yang efektif dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung peningkatan kompetensi.

2.3.3 Indikator Kompetensi

Indikator pada kompetensi adalah suatu kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan dilandasi menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020) yaitu :

1. Keterampilan (skill) adalah kemampuan seseorang untuk bertindak setelah menerima suatu pembelajaran. Keterampilan individu meliputi :
 - a. Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan .
 - b. Kemampuan berkomunikasi dengan jelas secara lisan.
2. Pengetahuan (knowledge) adalah suatu pemahaman seseorang terhadap suatu pekerjaan tertentu. Pengetahuan yang berkaitan dengan pekerjaan meliputi :
 - a. Mengetahui dan memahami pengetahuan dibidang masing-masing.
 - b. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur teknik yang baru dalam institusi pemerintahan
3. Sikap kerja (attitude) adalah suatu reaksi seseorang baik mendukung ataupun tidak mendukung pada objek tertentu. Sikap individu meliputi :
 - a. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi
 - b. Adanya semangat kerja yang tinggi.

2.4 Kepuasan Kerja.

2.4.1 Definisi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan pendapat karyawan yang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaannya; perasaan itu terlihat dari perilaku baik karyawan terhadap pekerjaan dan semua hal yang dialami di lingkungan kerja (Handoko, 2020). Kepuasan kerja adalah perasaan gembira, senang, suka seseorang sebelum dan setelah melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa senang dan gembira atas apa yang sedang dikerjakan, maka hasil dari pekerjaan tersebut tentunya akan baik.

Begitu juga dengan sebaliknya jika karyawan merasa tidak senang dan gembira atas apa yang sedang dikerjakan maka akan mempengaruhi hasil kerja (Kasmir, 2019).

Menurut (Wibowo, 2016) mengutarakan kepuasan kerja merupakan derajat positif dan negative suatu perasaan pekerja dalam memandang tugas yang diberikan, hubungan sesama pekerja dan tempat kerja. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang bersifat positif terhadap pekerjaan, yang dihasilkan melalui suatu evaluasi dari karakteristik karyawan (Robbins & Judge, 2015).

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Ada beberapa faktor yang menjadi penentu kepuasan kerja menurut (Robbins & Judge, 2015) diantaranya sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri (work it self)

Dalam melakukan pekerjaan tentunya memerlukan keterampilan sesuai dengan bidang atau tanggung jawab yang dilakukan. Sulit atau tidaknya dalam menjalankan suatu pekerjaan dan keahlian yang mumpuni akan menambah ataupun mengurangi tingkat kepuasan kerja.

b. Gaji (pay)

Setiap perusahaan sudah seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Kata “cukup” disini adalah upah atau gaji yang mampu dibayar oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian dari perusahaan tersebut. Gaji yang di bayar juga selayaknya sesuai dari kinerja

yang telah dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dari gaji tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dari pegawainya.

c. Promosi (promotion)

Promosi atau pemindahan pegawai atau karyawan dari suatu jabatan dengan jawaban yang lebih tinggi. Promosi menjadi faktor untuk kesempatan memperoleh peningkatan dalam karir selama bekerja.

d. Pengawasan (supervisioner)

Setiap perusahaan sudah seharusnya dapat memberikan gaji yang cukup kepada karyawannya. Kata “cukup” disini adalah upah yang mampu dibayar oleh perusahaan tanpa menimbulkan kerugian dari perusahaan tersebut. Dari gaji tersebut dapat meningkatkan semangat dan kepuasan kerja dari pegawainya.

e. Rekan kerja (workers)

Merupakan faktor yang berhubungan Antara atasan dengan bawahan maupun sesama bawahan. Baik yang bergabung dalam satu jenis pekerjaan maupun antar bidang pekerjaan. Interaksi yang dilakukan dalam suatu perusahaan akan selalu bersama rekan kerja.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Terdapat pendekatan yang secara luas dipergunakan untuk melakukan pengukuran kepuasan kerja menurut (Afandi, 2021) adapun indikator-indikator kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Pekerjaan, isi pekerjaan yang dilaksanakan seseorang dapat menjadi faktor kepuasan dalam bekerja ;
2. Upah, jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai hasil dari melaksanakan pekerjaannya apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
3. Pengawasan, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau arahan dalam pelaksanaan kerjanya.
4. Rekan kerja, seseorang yang senantiasa berinteraksi dalam melaksanakan pekerjaan dapat membuat pekerjaan menjadi menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut ringkasan penelitian yang relevan yang mendasari adanya penelitian ini di antaranya adalah:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Lidia & Hotlan, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt. Borwita Citra Prima Surabaya	Metode Kuantitatif	Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, Kepuasan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan,
(Rohmah, 2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Di Pabrik Gula Tjoekir Jombang	Metode Kuantitatif	Kompetensi Berpengaruh Secara Parsial Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula, Pengembangan Karir Berpengaruh Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Pabrik Gula Tjoekir Jombang.

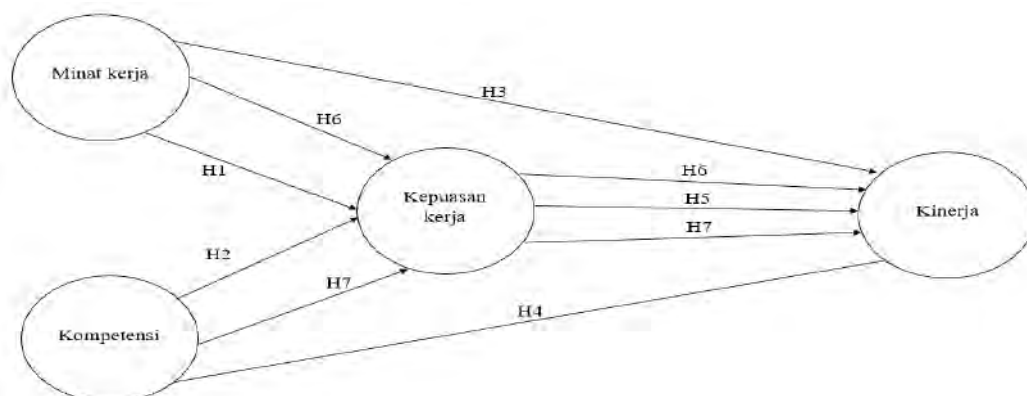
Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Omar & Selo, 2020)	<i>The Influence of Job Satisfaction on Job Performance Among Polytechnic Employees 40</i>	Metode Kuantitatif	<i>The simple regression analysis result reveals that job satisfaction significantly and positively influenced employee performance. This suggests that enhancing job satisfaction among Polytechnic employees is critically important for improving their performance.</i>
(Fahlepi, 2023)	Pengaruh minat Kerja terhadap kepuasan Kerja pada tenaga kesehatan di lingkungan puskesmas kota tebing tinggi	Metode kuantitatif	hubungan positif antara minat kerja dengan kepuasan kerja pada tenaga kesehatan Puskesmas Kota Tebing Tinggi.
(Lilyana & Theodore, 2017)	Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Kinerja Karyawan PT. Karya Canggih Mandiriutama Dapat Ditingkatkan Melalui Peningkatan Kompensasi Dan Menciptakan Rasa Kepuasan Kerja.
(Wibawa & Mayasari, 2020)	Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor Ii Cabang Penarukan Singaraja	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
(Rinny & Handiman, 2020)	<i>The Influence of Compensation, Job Promotion, and Job Satisfaction on Employee Performance at Mercubuana University</i>	Metode Kuantitatif	<i>The results showed that compensation, job promotions, and job satisfaction simultaneously had a significant effect on performance. However, compensation alone does not affect performance. Job promotion has a positive and significant effect on performance. Similarly, job satisfaction has a positive and significant effect on performance.</i>
(Sukadana & Mahyuni, 2021)	Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0	Metode Kuantitatif	Penelitian ini mengindikasikan bahwa teknologi informasi, perilaku inovatif dan kompetensi memiliki dampak yang positif signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja kepala sekolah.
(Krisnawati & Bagia, 2021)	Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
(Anggraini & Suhermin, 2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Metode Kuantitatif	Hasil dari pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja, komitmen kerja dan kompetensi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
(Alvani & Yuliasri, 2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman)	Metode Kuantitatif	Dari hasil penelitian ini ditemukan bahwa pengaruh langsung budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, budaya organisasi dan disiplin kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.
(Saputra & Siswanti, 2022)	Pengaruh Kompetensi dan Self-Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja	Metode Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh langsung kompetensi dan self-awareness terhadap kepuasan kerja, terdapat pengaruh tidak langsung kompetensi dan self-awareness terhadap kepuasan kerja melalui keterikatan kerja sebagai mediator
(Edison et al., 2017)	Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit Sukaregang	Metode kuantitatif	Hasil penelitian secara deskriptif menunjukkan bahwa, kepuasan kerja, kompetensi dan kinerja kesemuanya dalam katagori “baik.”.

2.6 Kerangka Konseptual

Menurut (Notoatmojo, 2018) kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian.

Kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut :



Gambar 2.6 Kerangka Konseptual

2.7 Hipotesis

Berdasarkan pengertian diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Terdapat pengaruh minat kerja terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
- H2 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
- H3 : Terdapat pengaruh minat kerja terhadap kinerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
- H4 : Terdapat pengaruh kompetensi terhadap kinerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
- H5 : Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.
- H6 : Terdapat pengaruh minat kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara
- H7 : Terdapat pengaruh Kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Dan Waktu Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2017) Metode kuantitatif disebut metode tradisional karena sudah lama digunakan dan menjadi tradisi dalam penelitian. Disebut juga metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini dianggap ilmiah karena memenuhi kaidah-kaidah ilmiah seperti konkret, empiris, objektif, terukur, rasional, dan sistematis. Selain itu, metode ini dikenal sebagai metode discovery karena memungkinkan penemuan dan pengembangan ilmu pengetahuan dan teknologi baru. Disebut metode kuantitatif karena data yang dikumpulkan berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik.

3.1.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan mulai dari bulan maret 2024 sampai dengan bulan Januari 2025. Untuk dapat dilihat dengan jelas terdapat pada table 3.1 waktu penelitian :

Table 3.1 Rincian Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2024 - 2025							
		Juli	Agustus	September	November	Desember	Januari	Februari	Maret
1	Pembuatan Proposal								
2	Seminar Proposal								
3	Pengumpulan Data								
4	Analisa Data								
5	Penyusunan Tesis								
6	Seminar Hasil								
7	Penyelesaian Tesis								
8	Sidang Meja Hijau								

3.2 Populasi Dan Sampel

3.2.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2017) menyatakan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh staff yang berada di PT Kreasi Kotak Megah, yang berjumlah :

Tabel 3.2. Karakteristik populasi karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Marketing	27 Karyawan
2.	Produksi	120 Karyawan
3.	Maintenance	23 Karyawan
4.	Supply Chain	34 Karyawan
5.	Quality Control	11 Karyawan
6.	HR& Sustainability	22 Karyawan
7.	Finance & Accounting	5 Karyawan
Total		242 karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2024

3.2.2 Sampel

Menurut (Sugiyono, 2017) Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki jumlah dan karakteristik yang mirip dengan keseluruhan populasi. Ketika populasi terlalu besar untuk dipelajari secara keseluruhan, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Penentuan sampel pada penelitian ini menggunakan rumus slovin yaitu :

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{242}{1 + 242(0.05)^2}$$

$$n = \frac{242}{1 + 242.0,0025}$$

$$n = \frac{242}{1 + 0.605}$$

$$n = \frac{242}{1.605}$$

$$n = 150.78 = (151 \text{ responden})$$

Berdasarkan hasil perhitungan sampel melalui jumlah populasi dengan menggunakan rumus slovin maka diketahui jumlah sampel yang akan diteliti digenapkan sebanyak 151 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan Teknik *quota sampling*. Menurut (Sugiyono, 2017) *Qouta sampling* ialah apabila anggota sampel pada suatu tingkat dipilih dengan jumlah tertentu (kuota) dengan ciri-ciri tertentu.

Tabel 3.3 Karakteristik Sampel Karyawan

No	Bagian	Jumlah Karyawan
1.	Marketing	17 Karyawan
2.	Produksi	78 Karyawan
3.	Maintenance	13 Karyawan
4.	Supply Chain	20 Karyawan
5.	Quality Control	7 Karyawan
6.	HR& Sustainability	12 Karyawan
7.	Finance & Accounting	4 Karyawan
Total		151 karyawan

Sumber: data diolah penulis, 2024

3.3 Jenis Dan Sumber Data

Menurut (Sugiyono, 2017), jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Data Primer adalah data penelitian yang bersumber secara langsung dari responden dan dihasilkan dengan mengisi kuisioner yang telah diberikan pada responden yaitu karyawan PT. Kreasi Kotak Megah.
2. Data Sekunder adalah data penelitian yang bersumber secara tidak langsung dari data-data hasil kunjungan, catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang ada pada PT Kreasi Kotak Megah.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Sugiyono, 2017), teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Studi Pustaka adalah teknik pengumpulan data dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan judul penelitian penulis.

2. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan cara menyebarkan angket yang berisi sejumlah pertanyaan dengan jawaban disetiap pertanyaan yang memiliki bobot nilai yang berbeda.
3. Observasi adalah teknik pengumpulan data yang tersusun dari proses- proses pengamatan dan ingatan pada objek penelitian secara langsung dengan turun ke lapangan untuk mendapatkan informasi yang diperlukan penulis .

3.5 Definisi operasional variabel

Dalam penelitian ini terdapat empat variabel yang menjadi skala pengukuran data adalah skala likert. Menurut (Sugiyono, 2017) Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu atau kelompok terhadap fenomena sosial tertentu. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti dan disebut sebagai variabel penelitian.

Tabel 3.4
Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi	Indikator	Skala Ukur
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja yang dinilai berdasarkan kuantitas, kualitas, efisiensi, disiplin, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas, mencakup pencapaian jumlah dan mutu pekerjaan, penggunaan sumber daya yang bijak, serta kemampuan untuk mempengaruhi dan menciptakan ide baru.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Efisiensi 4. Displin Kerja 5. Inisiatif 6. Ketelitian 7. Kepemimpinan 8. Kejujuran 9. Kreativitas (Afandi, 2018)	Skala likert
Kepuasan Kerja (Z)	Kepuasan kerja adalah kondisi psikologis yang positif yang dirasakan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, termasuk upah sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah diselesaikan dengan sesuai kebutuhan dan rasa keadilan, peluang untuk berkembang melalui promosi terbuka atau tidak terbuka, efektivitas supervise dalam mengarahkan dan mengendalikan karyawan, serta manfaat tambahan seperti asuransi, liburan, dan penghargaan atas kontribusi yang diberikan.	1. Pekerjaan 2. Upah 3. Pengawas 4. Rekan Kerja (Afandi, 2021)	Skala likert
Minat Kerja (X1)	Minat kerja adalah kecenderungan individu untuk memperluas atau mempersempit fokusnya terhadap pekerjaan, dipengaruhi oleh faktor ekonomi yang membaik atau memburuk, tingkat pendidikan yang semakin tinggi, dan preferensi terhadap lokasi tempat bekerja.	1. Komitmen 2. Motivasi Kerja 3. Produktivitas kerja 4. Absensi dan Kehadiran 5. Partisipasi dan Keterlibatan 6. Feedback dan Umpan Balik 7. Inisiatif dan Kreativitas 8. Pelatihan pengembangan diri (Diwyarthi et al, 2022)	Skala likert
Kompetensi (X2)	Kompetensi adalah kombinasi dari motif, sifat, konsep diri, pengetahuan, dan keterampilan seseorang. Ini mencakup dorongan konsisten untuk bertindak, respons terhadap situasi atau informasi, sikap dan nilai-nilai diri, pengetahuan dalam bidang tertentu, serta kemampuan untuk melakukan tugas fisik atau mental. Kompetensi menggambarkan potensi individu untuk berhasil dalam berbagai konteks atau lingkungan kerja.	1. Keterampilan 2. Pengetahuan 3. Sikap kerja (Budiyanto & Mochklas, 2020)	Skala likert

3.6 Metode Analisis Data

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah *structural equation modelling-partial least squares* (SEM-PLS). Model persamaan structural (*structural equation modellin*). SEM merupakan pengembangan lanjutan dari path analysis, di mana hubungan kausalitas antara variabel eksogen dan endogen dapat ditentukan secara lebih lengkap. Dengan menggunakan SEM, tidak hanya hubungan kausalitas (langsung dan tidak langsung) antara variabel atau konstruk yang diamati dapat terdeteksi, tetapi juga komponen-komponen yang berkontribusi terhadap pembentukan konstruk tersebut dapat diukur dengan akurat. Dengan demikian, hubungan kausalitas antara variabel atau konstruk menjadi lebih informatif, lengkap, dan akurat.

3.6.1 Model Pengukuran (*Outer Model*)

Untuk memastikan bahwa indikator yang digunakan layak untuk dijadikan parameter pengukuran (*measurement*) secara valid dan reliabel maka dilakukan analisis *outer model*. Adapun model pengukuran (*outer model*) dalam penelitian ini akan menspesifikasikan hubungan antara variabel laten dengan setiap indikator.

Pengujian dalam outer model yaitu :

1. Uji validitas

Setelah metode penelitian yang sesuai dipilih, peneliti dapat menyusun instrumen penelitian. Instrumen ini digunakan sebagai alat pengumpul data yang dapat berupa test, angket/kuesioner, pedoman wawancara, atau observasi. Sebelum instrumen digunakan untuk pengumpulan data, instrumen penelitian harus diuji

validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Semakin tinggi nilai instrumen maka semakin baik dalam mewakili pertanyaan penelitian (Sugiyono, 2017). *Rule of thumb* yang biasanya digunakan untuk menilai validitas *convergent* yaitu nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan nilai *loading factor* 0.6-0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory* masih dapat diterima serta nilai *average variance extracted* (AVE) harus lebih besar dari 5 (Ghozali & Latan, 2015).

2. Uji reabilitas

Indikator untuk mengukur suatu konstruk dapat dilihat melalui koefisien variabel laten. Untuk mengevaluasi *composite reliability*, terdapat dua alat ukur yaitu *internal consistency* dan *cronbach's alpha*. Dalam pengukuran ini, jika nilai yang diperoleh lebih dari 0,70, maka konstruk tersebut dianggap memiliki reliabilitas yang tinggi (Ghozali & Latan, 2015).

3.6.2 Model Struktural (Inner Model)

Analisis inner model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun kuat dan akurat. Beberapa indikator yang digunakan untuk mengevaluasi inner model meliputi :

1. R-Square

Evaluasi inner model dimulai dengan melihat nilai *R-square* untuk setiap variabel laten dependen. Interpretasi ini serupa dengan interpretasi pada regresi. Perubahan nilai *R-square* digunakan untuk menilai pengaruh substantif dari

variabel laten independen terhadap variabel laten dependen. Nilai *R-Square* 0,75, 0,50, dan 0,25 menunjukkan bahwa model memiliki kekuatan yang kuat, sedang, dan lemah (Ghozali & Latan, 2015).

2. *Q-Square*

Q-square mengukur seberapa baik model dan estimasi parameternya menghasilkan nilai observasi. Nilai *Q-square* yang lebih besar dari 0 menunjukkan bahwa model memiliki *predictive relevance*, sementara nilai *Q-square* yang kurang dari 0 menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance* (Ghozali & Latan, 2015).

3. Uji Hipotesis (*t-statistik*)

Pengujian hipotesis dapat dilihat dari nilai *t-statistik* dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai statistik, pada alpha 5%, nilai *t-statistik* yang digunakan adalah 1,96. Kriteria penerimaan atau penolakan hipotesis adalah H_a diterima dan H_0 ditolak ketika *t-statistik* $> 1,96$. Untuk menolak atau menerima hipotesis berdasarkan probabilitas, H_a diterima jika nilai $p < 0,05$ (Ghozali & Latan, 2015).

BAB V

PEMBAHASAN

5.1 DESKRIPSI RESPONDEN

Responden penelitian ini yaitu karyawan PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara yang berjumlah 151 orang. Karakteristik responden yaitu jenis kelamin, usia, lama bekerja dan pendidikan terakhir

5.1.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari penelitian ini diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian. Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dilihat pada table 5.1.

Tabel 5.1
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-Laki	103	68,2 %
2.	Perempuan	48	31,8 %
	Jumlah	151	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Dari tabel 5.1 menunjukkan bahwa responden berdasarkan jenis kelamin, diketahui sebagian besar responden adalah pria dengan jumlah 103 orang atau sebesar 68,2 % sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 48 orang atau 31,8 %. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang berada di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara mayoritas berjenis kelamin laki-laki.

5.1.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan kuesioner yang dikumpulkan dari 151 responden diperoleh data tentang tingkat usia responden penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 5.2.

Table 5.2
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase
1.	< 20 Tahun	13	8,6%
2.	21-30 Tahun	46	30,5%
3.	31-40 Tahun	61	40,4%
4.	>40 Tahun	31	20,5 %
Jumlah		151	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Dari table 5.2 menunjukkan bahwa sebagian besar responden berusia antara 31-40 tahun dengan jumlah 61 orang atau sebesar 40,4 %. Golongan sebesar selanjutnya yaitu rentan usia 21-30 tahun dengan jumlah 46 orang atau sebesar 30,5%. golongan responden lainnya berusia > 40 tahun dengan jumlah 31 orang atau sebanyak 20,5% dan ada 13 orang yang berusia <20 tahun atau sebanyak 8,6%.

5.1.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Berdasarkan kuisisioner yang dikumpulkan dari 151 responden diperoleh data tentang tingkat lama bekerja responden dalam penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 5.3.

Tabel 5.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase
1.	< 5 Tahun	9	6 %
2.	5-15 Tahun	97	64,2%
3.	> 16 Tahun	45	29,8%
Jumlah		151	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 5.3 diketahui bahwa karyawan yang bekerja di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara dalam rentang waktu 5-1 tahun yaitu sebanyak 97 orang atau sebesar 64,2%. Selanjutnya responden yang telah bekerja > 16 tahun sebanyak 45 orang atau sebesar 29,8 %. Sedangkan responden yang telah bekerja < 5 tahun sebanyak 9 orang atau sebesar 6%.

5.1.4 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan kuisioner yang dikumpulkan dari 151 responden diperoleh data tentang tingkat lama bekerja responden dalam penelitian, karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 5.4.

Tabel 5.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

No	Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
1.	Sma/Smk	80	53,2%
2.	D3/S1	65	43,2%
3.	S2/S3	6	3,6%
Jumlah		151	100%

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 5.4 diketahui bahwa jumlah responden sebagian besar berpendidikan SMA/SMK yang berjumlah 80 orang dengan persentase 53,2% selanjutnya responden berlatang bekalang Pendidikan sarjana (S1) sebanyak 65 orang atau sebesar 43,2%. Responden berpendidikan magister (S2) sebanyak 6 orang atau sebesar 3,6%.

5.2 JAWABAN RESPONDEN ATAS VARIABEL

Berikut ini disajikan hasil analisis yang dapat diperoleh berdasarkan jawaban yang diberikan oleh responden atas dasar pertanyaan dalam kuesioner. Analisis ini dilakukan untuk mengetahui gambaran hasil penelitian dari setiap variabel yang telah diteliti.

5.2.1 Minat Kerja (X1)

Variabel Minat Kerja (X1) diukur dengan 8 item pertanyaan, maka dapat dilihat nilai rata-rata dari setiap variabel pada table 5.5 berikut :

Tabel 5.5
Jawaban Respon atas Minat Kerja (X1)

No	P	Jumlah frekuensi dan persentasi jawaban responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.	0	0	1	0,7	39	25,8	51	33,8	60	39,7	151	100
2.	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan	0	0	0	0	34	22,5	53	35,1	64	42,4	151	100
3.	Saya merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan di tempat kerja	0	0	1	0,7	36	23,8	55	36,4	59	39,1	151	100
4.	Saya selalu datang tepat waktu	0	0	3	2	32	21,2	63	41,7	53	35,1	151	100

No	P	Jumlah frekuensi dan persentasi jawaban responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
5.	Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja tim atau perusahaan	0	0	1	0,7	35	23,2	48	31,7	67	44,4	151	100
6.	Saya ingin bekerja karena ada berbagai keuntungan dari bekerja	0	0	1	0,7	35	23,2	50	33,1	65	43	151	100
7.	Saya inisiatif membantu rekan kerja saya jika dia sakit.	0	0	1	0,7	33	21,9	51	33,7	66	43,7	151	100
8.	Saya mengikuti seminar agar wawasan tentang dunia kerja bertambah	0	0	1	0,7	35	23,2	51	33,8	64	42,3	151	100

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 5.5 :

- Untuk pertanyann ke-1 (X1.1), terdapat 60 (39,7%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 51 (33,8%), responden menjawab KS sebanyak 39 (25,8%).
- Untuk pertanyann ke-2 (X1.2), terdapat 64 (42,4%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 53 (35,1%), responden menjawab KS sebanyak 34 (22,5%).
- Untuk pertanyann ke-3 (X1.3), terdapat 59 (39,1%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 55 (36,4%), responden menjawab KS sebanyak 36 (23,8%), responden TS sebanyak 1 (0,7%).
- Untuk pertanyann ke-4 (X1.4), terdapat 63 (41,7%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 53 (35,1%), responden menjawab KS sebanyak 32 (21,2%), responden TS sebanyak 3 (2%).

- e. Untuk pertanyann ke-5 (X1.5), terdapat 67 (44,4%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 48 (31,7%), responden menjawab KS sebanyak 35 (23,2%), responden TS sebanyak 1 (0,7%).
- f. Untuk pertanyann ke-6 (X1.6), terdapat 65 (43%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 05 (33,1%), responden menjawab KS sebanyak 35 (23,2%), responden TS sebanyak 1 (0,7%).
- g. Untuk pertanyann ke-7 (X1.7), terdapat 66 (43,7%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 51 (33,7%), responden menjawab KS sebanyak 33 (21,9%), responden TS sebanyak 1 (0,7%).
- h. Untuk pertanyann ke-8 (X1.8), terdapat 64 (42,3%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 51 (33,8%), responden menjawab KS sebanyak 35 (23,2%), responden TS sebanyak 1 (0,7%).

Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki Minat Kerja (X1) yang tinggi, dimana sebagian besar responden memberikan jawaban "Sangat Setuju" (SS) atau "Setuju" (S) pada hampir setiap pertanyaan. Hasil tersebut mencerminkan tingkat kepuasan dan keterlibatan karyawan yang baik terhadap pekerjaan mereka. Meskipun ada beberapa responden yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" (KS) atau "Tidak Setuju" (TS), namun proporsi mereka relatif kecil, yang menunjukkan bahwa mayoritas karyawan menunjukkan minat kerja yang positif terhadap pekerjaan mereka.

5.2.2 Kompetensi (X2)

Variabel kompetensi (X2) diukur dengan 3 item pertanyaan. Setelah ke-3 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel kompetensi disajikan pada table 5.6 berikut :

Tabel 5.6
Jawaban respon atas Kompetensi (X2)

No	P	Jumlah frekuensi dan persentasi jawaban responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya mampu mengendalikan dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaann.	0	0	2	1,3	32	21,2	72	47,7	45	29,8	151	100
2.	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.	0	0	0	0	32	21,2	78	51,7	41	27,1	151	100
3.	Sifat saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan	0	0	2	1,3	30	19,9	67	44,4	52	34,4	151	100

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 5.6 :

- a. Untuk pertanyann ke-1(X2.1), terdapat 72 (47,7%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 45 (29,8%), responden menjawab KS sebanyak 32 (21,2%), responden TS sebanyak 2 (1,3%).
- b. Untuk pertanyann ke-2 (X2.1), terdapat 78 (51,7%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 41 (27,1%), responden menjawab KS sebanyak 32 (21,2%).

- c. Untuk pertanyaan ke-3 (X2.3), terdapat 67 (44,4%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 52 (34,4%), responden menjawab KS sebanyak 30 (19,9%), responden TS sebanyak 2 (1,3%).

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi (X2) memiliki pandangan yang positif terhadap pertanyaan yang diajukan, dengan sebagian besar memberikan jawaban “Setuju” (S) atau “Sangat Setuju (SS). Meskipun ada sejumlah kecil responden yang memberikan jawaban “Kurang Setuju” (KS) atau “Tidak Setuju” (TS), proporsi tersebut relative kecil dibandingkan dengan yang setuju. Hal ini mencerminkan kecenderungan positif dan keterlibatan yang cukup baik terhadap topic yang dibahas dalam pertanyaan tersebut.

5.2.3 Kepuasan Kerja (Z)

Variabel kepuasan kerja (Z) diukur dengan 4 item pertanyaan. Setelah ke-4 item ini dirata-rata dan diklasifikasi maka deskripsi variabel kepuasan kerja (Z) pada tabel 5.7 berikut :

Tabel 5.7
Jawaban Responden Atas Kepuasan Kerja (Z)

No	P	Jumlah Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik	0	0	0	0	35	23,2	66	43,7	50	33	151	100
2.	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku	0	0	3	2	38	25,2	59	39,1	51	33,7	151	100

No	P	Jumlah Frekuensi dan Persentase Jawaban Responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
3.	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan	0	0	4	2,7	39	25,8	60	39,7	48	31,8	151	100
4.	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya	0	0	1	0,7	34	22,5	67	44,4	49	32,4	151	100

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel diatas 5.7 :

- Untuk pertanyann ke-1 (Z.1), terdapat 66 (43,7%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 50 (33%), responden menjawab KS sebanyak 35 (23,2%).
- Untuk pertanyann ke-2 (Z.2), terdapat 59 (39,1%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 51 (33,7%), responden menjawab KS sebanyak 38 (25,2%), responden TS sebanyak 3 (2%).
- Untuk pertanyann ke-3 (Z.3), terdapat 60 (39,7%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 48 (31,8%), responden menjawab KS sebanyak 39 (25,8%), responden TS sebanyak 4 (2,7%).
- Untuk pertanyann ke-4 (Z.4), terdapat 67 (44,4%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 49 (32,4%), responden menjawab KS sebanyak 34 (22,5%), responden TS sebanyak 2 (1,3%).

Hasil ini menunjukan bahwa kepuasan kerja (Z) memiliki tingkat yang bervariasi dengan sebagian besar responden memberikan jawaban “Setuju” (S) atau “Sangat Setuju” (SS) yang mencerminkan kepuasan yang cukup baik terhadap

berbagai aspek yang ditanyakan. Namun, terdapat juga sejumlah responden yang memberikan jawaban “Kurang Setuju” (KS) atau “Tidak Setuju” (TS), meskipun proporsinya lebih kecil. Hal ini menunjukkan adanya kecenderungan kepuasan yang positif, meskipun masih ada area yang mungkin perlu diperhatikan untuk meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan.

5.2.4 Kinerja (Y)

Variabel Kinerja (Y) diukur dengan 9 item pertanyaan. Setelah ke-9 item ini dirata-ratakan dan diklasifikasikan maka variabel Kinerja (Y) disajikan pada tabel 5.8 berikut :

Tabel 5.8
Jawaban Responden Atas Kinerja (Y)

No	P	Jumlah Frekuensi Dan Persentasi Jawaban Responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1.	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.	0	0	0	0	47	31,1	50	33,1	54	35,8	151	100
2.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik	0	0	0	0	37	24,5	59	39,1	55	36,4	151	100
3.	Saya dapat memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.	0	0	0	0	30	19,9	68	45	53	35,1	151	100
4.	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.	0	0	1	0,7	36	23,8	62	41,1	52	34,4	151	100
5.	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan saya	0	0	3	2	24	15,9	71	47	53	35,1	151	100
6.	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti.	0	0	1	0,7	36	23,8	65	43	49	32,5	151	100

No	P	Jumlah Frekuensi Dan Persentasi Jawaban Responden											
		STS		TS		KS		S		SS		TOTAL	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
7.	Atasan saya mampu berkomunikasi dengan baik mengenai startegi dalam setiap agenda pekerjaan	0	0	0	0	45	29,8	59	39,1	47	31,1	151	100
8.	Saya bertanggung jawab dan jujur dengan hasil Kerja saya.	0	0	0	0	38	25,1	64	42,4	49	32,5	151	100
9.	Saya merasa bebas untuk mengekspresikan kreativitas saya dalam pekerjaan	0	0	1	0,7	34	22,5	70	46,4	46	30,4	151	100

Sumber: data diolah penulis, 2024

Berdasarkan tabel 5.8 :

- Untuk pertanyann ke-1(Y.1), terdapat 54 (35,8%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 50 (33,1%), responden menjawab KS sebanyak 47 (33,1%).
- Untuk pertanyann ke-2 (Y.2), terdapat 59 (36,4%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 55 (39,1%), responden menjawab KS sebanyak 37 (24,5%).
- Untuk pertanyann ke-3 (Y.3), terdapat 68 (45%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 53 (35,1%), responden menjawab KS sebanyak 30 (19,9%).
- Untuk pertanyann ke-4 (Y.4), terdapat 62 (41,1%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 52 (34,4%), responden menjawab KS sebanyak 24 (15,9%), responden TS sebanyak 3 (2%).

- e. Untuk pertanyann ke-5 (Y.5), terdapat 71 (47%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 53 (35,1%), responden menjawab KS sebanyak 24 (15,9%), responden TS sebanyak 3 (2%).
- f. Untuk pertanyann ke-6 (Y.6), terdapat 65 (43%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 49 (32,5%), responden menjawab KS sebanyak 36 (23,8%), responden TS sebanyak 1 (0,7%).
- g. Untuk pertanyann ke-7 (Y.7), terdapat 59 (39,1%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 49 (31,1%), responden menjawab KS sebanyak 45 (29,8%), responden TS sebanyak 2 (1,3%).
- h. Untuk pertanyann ke-8 (Y.8), terdapat 64 (42,4%) responden menjawab SS, responden menjawab S sebanyak 49 (32,5%), responden KS sebanyak 38 (25,1%).
- i. Untuk pertanyann ke-9 (Y.9), terdapat 70 (46,4%) responden menjawab S, responden menjawab SS sebanyak 46 (30,4%), responden menjawab KS sebanyak 34 (22,5%).

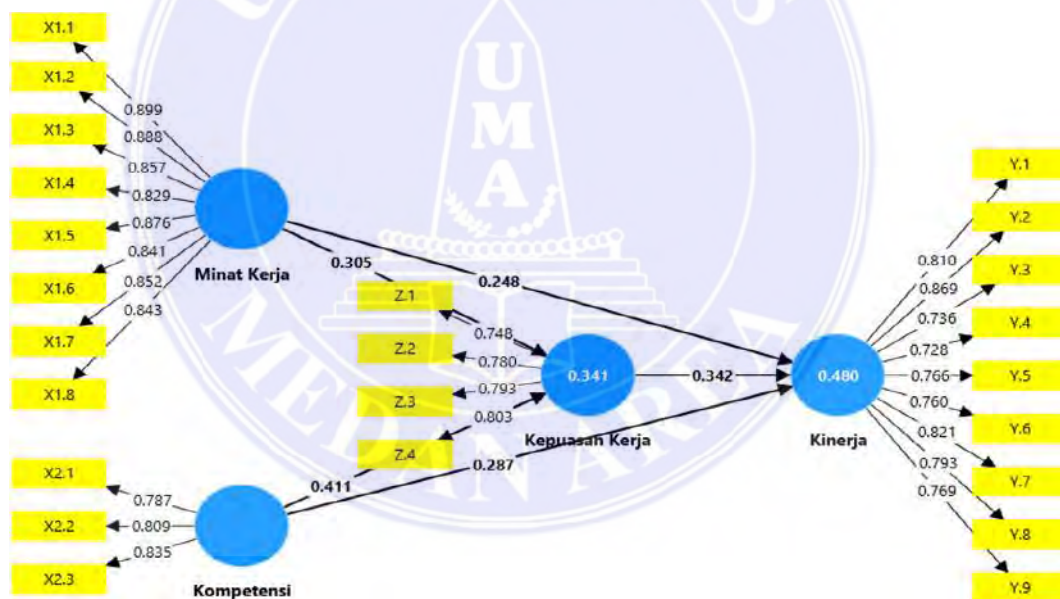
Hasil ini menunjukkan bahwa kinerja (Y) cenderung berada pada tingkat yang cukup baik, dengan sebagian besar responden memberikan jawaban "Setuju" (S) atau "Sangat Setuju" (SS), yang mengindikasikan bahwa mereka merasa positif terhadap berbagai aspek yang berhubungan dengan kinerja. Meskipun terdapat sejumlah responden yang memberikan jawaban "Kurang Setuju" (KS) pada sebagian pertanyaan, proporsi ini relatif kecil, sehingga dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden merasa cukup puas dan berkomitmen terhadap kinerja yang mereka capai. Namun, masih ada beberapa area yang mungkin memerlukan perhatian lebih lanjut untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

5.3 Data Hasil Analisis

Alat untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). menggunakan smartPls Versi 4.0

5.3.1 Evaluasi Outer Model (*Measurement Model*)

Pada pengukuran model ini menunjukan indikator-indikator yang dipergunakan dalam penelitian valid dan reliabel atau tidak valid dan tidak reliabel, hasil pengujian ada path diagram model penelitian selengkapnya adalah sebagai berikut :



Gambar 5.1
Diagram Outer Model

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Pada gambar 5.1 konstruk Minat Kerja (X1) dibentuk atau diukur dengan 8 indikator yaitu X1.1 sampai X.8, selanjutnya konstruk Kompetensi (X2) dibentuk dengan 3 indikator yaitu X2.1 sampai X2.3. konstruk kinerja (Y) dibentuk dan

diukur dengan 9 indikator yaitu Y.1 sampai Y.9, terakhir konstruk Kepuasan kerja (Z) dibentuk dan diukur dengan 4 indikator yaitu Z.1 sampai Z4.

1. *Convergent validity*

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020), nilai yang terdapat pada loading factor harus $>$ dari 0,7 (lebih besar dari 0,7) untuk semua konstruk penelitian. Berikut adalah nilai outer loading dari masing-masing indikator pada variabel penelitian.

Tabel 5.9
Hasil Pengujian Converget Validity

	Minat Kerja (X1)	Kompetensi (x2)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
X1.1	0,899			
X1.2	0,888			
X1.3	0,857			
X1.4	0,829			
X1.5	0,876			
X1.6	0,841			
X1.7	0,852			
X1.8	0,843			
X2.1		0,787		
X2.2		0,809		
X2.3		0,835		
Y.1			0,810	
Y.2			0,869	
Y.3			0,736	
Y.4			0,728	
Y.5			0,766	
Y.6			0,760	

	Minat Kerja (X1)	Kompetensi (x2)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja (Z)
Y.7			0,821	
Y.8			0,793	
Y.9			0,769	
Z.1				0,748
Z.2				0,780
Z.3				0,793
Z.4				0,803

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5.9 diatas, dapat dilihat bahwa semua indikator variable penelitian ini dinyatakan valid, karena nilai *outer loadings* masing-masing indikator lebih besar dari 0,7. dengan demikian item kuesioner dapat digunakan pada analisis-analisis selanjutnya.

Cara lain untuk menguji *converget validity* adalah dengan melihat nilai *average variant extracted (ave)*. nilai *average variance extracted (ave)* harus lebih besar dari 0.5 (>0.5).

Table 5.10
Average Variance Extracted (AVE)

	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja (Z)	0,610
Kinerja (Y)	0,616
Kompetensi (X2)	0,658
Minat Kerja (X1)	0,741

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5.10 diatas, diketahui bahwa Minat Kerja (X1) memiliki nilai AVE 0,741 atau $> 0,5$ yang mengartikan variabel X1 memiliki *convergent validity* yang baik. Variabel Kompetensi (X2) memiliki nilai AVE 0,658 atau $> 0,5$

yang mengartikan variabel X2 memiliki *convergent validity* yang baik. Variabel Kepuasan Kerja (Z) memiliki nilai AVE 0,610 atau $> 0,5$ yang mengartikan variabel Z memiliki *convergent validity* yang baik. Sedangkan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai AVE 0,616 atau $> 0,5$ yang mengartikan variabel Y memiliki *convergent validity* yang baik.

Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki *convergent validity* yang baik.

2. *Discriminant validity*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* menggunakan nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan memenuhi *discriminant validity* apabila pada nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan pada variabel lainnya. Berikut ini nilai *cross loading* masing-masing indikator.

Tabel 5.11
Cross loading

	Minat Kerja (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X1.1	0,899	0,261	0,441	0,333
X1.2	0,888	0,284	0,444	0,432
X1.3	0,857	0,250	0,434	0,369
X1.4	0,829	0,193	0,348	0,336
X1.5	0,876	0,312	0,406	0,332
X1.6	0,841	0,313	0,433	0,364
X1.7	0,852	0,296	0,430	0,309
X1.8	0,843	0,264	0,415	0,488

	Minat Kerja (X1)	Kompetensi (X2)	Kinerja (Y)	Kepuasan Kerja(Z)
X2.1	0,284	0,787	0,437	0,411
X2.2	0,268	0,809	0,457	0,459
X2.3	0,212	0,835	0,414	0,353
Y.1	0,410	0,403	0,810	0,379
Y.2	0,374	0,476	0,869	0,527
Y.3	0,513	0,413	0,736	0,453
Y.4	0,462	0,482	0,728	0,436
Y.5	0,290	0,420	0,766	0,518
Y.6	0,312	0,353	0,760	0,533
Y.7	0,377	0,469	0,821	0,384
Y.8	0,378	0,381	0,793	0,480
Y.9	0,305	0,395	0,769	0,484
Z.1	0,358	0,399	0,411	0,748
Z.2	0,413	0,451	0,548	0,780
Z.3	0,276	0,344	0,418	0,793
Z.4	0,289	0,372	0,461	0,803

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5.11 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

3. *Composite reliability*

Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020), *composite reliability* untuk mengukur *internal consistency* dalam penelitian, jika penelitian bersifat *confirmator* nilai yang ditetapkan pada *composite reliability* adalah $> 0,7$ atau nilai *composite reliability* harus diatas 0,7 sedangkan untuk penelitian yang bersifat *exploratory* dengan nilai *composite reliability* 0,6 -0,7 dapat diterima. Berikut ini adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

Tabel 5. 12
Composite reliability

	<i>Composite reliability (rho_a)</i>
Kepuasan Kerja (Z)	0,794
Kinerja (Y)	0,922
Kompetensi (X2)	0,741
Minat Kerja (X1)	0,953

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan tabel 5.12 diatas, dapat diketahui bahwa nilai *composite reliability* variabel Minat kerja (X1) sebesar 0,953 atau lebih besar dari 0,6. variabel kompetensi (X2) sebesar 0,741 atau lebih besar dari 0,6. variabel kepuasan kerja (Z) sebesar 0,922 atau lebih besar dari 0,6. dan variabel kinerja (Y) memiliki nilai sebesar 0,794 atau lebih besar dari 0,6. hasil ini menunjukkan bahwa masing-masing variabel telah memenuhi *composite realibility* sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat *reliabilitas* yang tinggi. Variabel yang memiliki tingakat tinggi adalah minat kerja (X1) dengan nilai sebesar 0,953. dari data di atas dinyatakan bahwa variabel yang memiliki *composite reliability* yang

paling baik adalah variabel minat kerja (X1) dengan nilai 0,953. Oleh karena itu variabel minat kerja memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi di antara variabel lainnya dalam penelitian tersebut.

Uji realibilitas dengan *composite reability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *Cronbach alpha*. Menurut (Budiyanto & Mochklas, 2020), nilai *cronbach alpha* yang ditetapkan $> 0,7$ atau harus lebih besar dari 0,7 untuk seluruh konstruk, namun jika nilai *cronbach alpha* $> 0,6$ dapat diterima.

Tabel 5.13
Cronbach's Alpha

	Cronbach's alpha
Kepuasan Kerja (Z)	0,788
Kinerja (Y)	0,921
Kompetensi (X2)	0,740
Minat Kerja (X1)	0,950

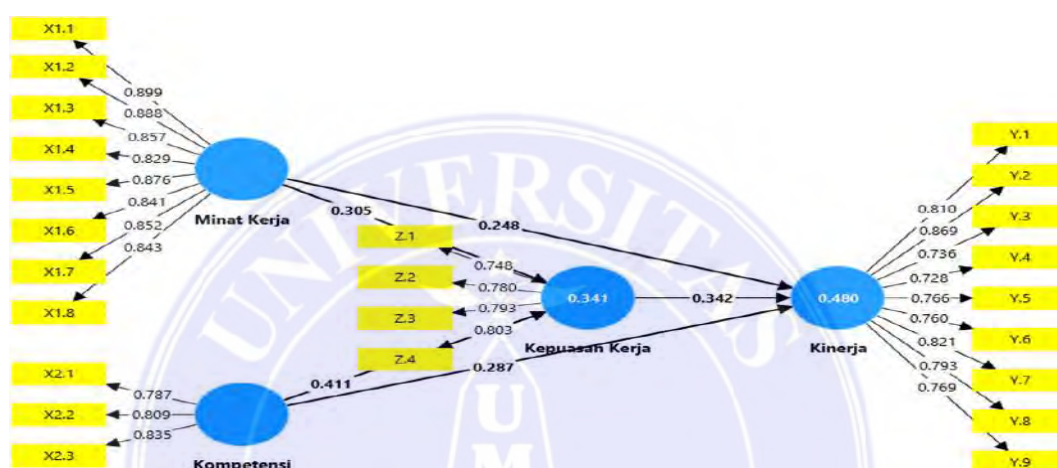
Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Berdasarkan pada tabel 5.13 dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's alpha* dari masing-masing variable penelitian sebagai berikut :

Variable minat kerja (X1) sebesar 0,950 atau lebih besar 0,7. variable kompetensi (X2) sebesar 0,740 atau lebih besar dari 0,7. variable kepuasan kerja (Z) sebesar 0,788 atau lebih besar dari 0,7. dan variable kinerja (Y) sebesar 0,921 atau lebih besar dari 0,7. dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variable penelitian telah memenuhi persyaratan nilai *Cronbach's alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variable memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

5.3.2 Evaluasi Inner Model

Pengujian ini untuk melihat ada tidaknya pengaruh dari variable eksogen terhadap variable endogen. Hasil analisis model struktural dapat dilihat pada model pada gambar beriku ini :



Gambar 5.2
Diagram Inner Model

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

1. R-Square

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variable independent tertentu terhadap variable dependen. Nilai estimasi *R-Square* dapat dilihat pada gambar berikut :

Tabel 5.14
Nilai R Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja (Z)	0,341	0,332
Kinerja (Y)	0,480	0,470

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

a. Kepuasan Kerja:

Nilai *R-Square* untuk Kepuasan Kerja adalah 0,341, yang berarti bahwa sekitar 34,1% dari variabilitas Kepuasan Kerja dapat dijelaskan oleh model yang digunakan. Nilai *R-Square* yang lebih tinggi menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan yang cukup baik dalam menjelaskan variabilitas variabel endogen ini. Nilai *adjusted R-Square* 0,332 menunjukkan penyesuaian model yang lebih tepat setelah memperhitungkan jumlah variabel dalam model.

b. Kinerja:

Nilai *R-Square* untuk Kinerja adalah 0,480, yang berarti bahwa model dapat menjelaskan sekitar 48% dari variabilitas Kinerja. Nilai ini menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang baik untuk variabel Kinerja. Nilai *adjusted R-Square* sebesar 0,470 juga menunjukkan penyesuaian yang lebih baik pada model dengan memperhitungkan jumlah variabel.

2. *Q – Square*

Nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) menunjukkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relevance*. Nilai *R-Square* tiap-tiap variabel endogen dalam penelitian ini dapat dilihat pada perhitungan berikut ini:

Tabel 5.15
Nilai *Q Square*

	SSO	SSE	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja	604,000	485,738	0,196
Kinerja	1359,000	970,267	0,286

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

a. Kepuasan Kerja:

Nilai *Q-Square* untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,196, menunjukkan bahwa model memiliki kemampuan prediktif yang relevan tetapi tidak terlalu kuat dalam menjelaskan variabilitas pada Kepuasan Kerja. Dengan kata lain, prediksi terhadap Kepuasan Kerja berdasarkan variabel-variabel dalam model dapat dianggap memadai.

b. Kinerja:

Nilai *Q-Square* untuk variabel Kinerja adalah 0,286, menunjukkan kemampuan prediktif yang lebih baik dibandingkan Kepuasan Kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa model memiliki *predictive relevance* yang cukup baik dalam menjelaskan variabilitas pada Kinerja berdasarkan variabel-variabel dalam model.

5.3.3 Uji Hipotesis

Nilai estimasi untuk pengaruh jalur dalam *model structural* harus signifikan.

Nilai signifikan ini dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping* pada smart pls

4.0.

Tabel 5.16
Hasil Pengujian Hipotesis

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0,342	0,342	0,073	4,668	0,000
Kompetensi (X2)-> Kepuasan Kerja (Z)	0,411	0,413	0,070	5,893	0,000
Kompetensi (X2)-> Kinerja (Y)	0,287	0,288	0,079	3,657	0,000
Minat Kerja (X1) -> Kepuasan Kerja (Z)	0,305	0,309	0,078	3,933	0,000
Minat Kerja (X1)-> Kinerja (Y)	0,248	0,251	0,070	3,545	0,000

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Dari *path coefficient* di atas dapat melihat signifikan pada hipotesis dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikan *t-statistik* pada *algorithm bootstrapping report*. Untuk mengetahui signifikan atau tidak signifikan dilihat dari *t-tabel* pada $\alpha 0,05$ (5%) = 1,96. Kemudian *t-tabel* dibandingkan dengan *t-hitung* (*t-statistik*).

Dari nilai *t-statistics* di atas, variabel Kompetensi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan Kerja, dengan koefisien sebesar 0,411. Nilai *t-statistik* sebesar 5,893 menunjukkan pengaruh ini kuat, didukung dengan *p-value* 0,000. Hal ini menegaskan bahwa peningkatan Kompetensi dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara

Tabel 5.17
Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z)-> Kinerja (Y)	0,140	0,142	0,040	3,504	0,000
Minat Kerja (X1)-> Kepuasan Kerja (Z)-> Kinerja (Y)	0,104	0,105	0,034	3,097	0,002

Sumber: Output Pengolahan dengan smartPLS 4.0

Dari *specific indirect effect* di atas dapat dilihat nilai original sampel, *p value* atau *t- statistic* yang digunakan sebagai acuan untuk mengambil keputusan hipotesis diterima atau hipotesis ditolak pada pengaruh langsung antar variabel (*intervening*). Hipotesis dapat diterima jika nilai *t-statistic* > *t- tabel* atau *p-value* < 0,05.

Berdasarkan nilai *t-statistic* di atas, variabel yang paling berpengaruh adalah “Kompetensi (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja (Y) “ dengan nilai *t-statistic* sebesar 3,504. ini menunjukkan bahwa hubungan antara kompetensi dan kepuasan kerja melalui kinerja sebagai intervening memiliki pengaruh yang signifikan dalam model. Oleh sebab itu variabel itu paling terpengaruh

Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara disebabkan oleh pentingnya hubungan antara kemampuan karyawan dengan kepuasan kerja dan kinerja mereka. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif, yang pada gilirannya meningkatkan tingkat kepuasan kerja. Kepuasan kerja ini menjadi elemen penting yang memperkuat motivasi karyawan, sehingga mereka dapat menunjukkan kinerja yang optimal. Dengan kata lain, kompetensi karyawan yang terbangun dengan baik tidak hanya berpengaruh langsung terhadap kinerja, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan kompetensi karyawan sangat penting dalam mendukung produktivitas dan keberhasilan perusahaan

5.3.4 Pengujian Hipotesis

1. Hipotesis Pertama (H1)

Hipotesis pertama yaitu minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.14 terlihat bahwa Minat Kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), ini dapat dilihat dari *t*-

statistic sebesar $5,487 > 1,96$ atau bisa dilihat dari *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. nilai original sampel 0,305 yang menunjukkan arah hubungan antara Minat Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H1) diterima.

2. Hipotesis Kedua (H2)

Hipotesis kedua yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.14 terlihat bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Z), ini dapat dilihat dari *t-statistic* sebesar $5,893 > 1,96$ atau bisa dilihat dari *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. nilai original sampel 0,411 yang menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi (X2) Terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H2) diterima.

3. Hipotesis Ketiga (H3)

Hipotesis ketiga yaitu minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.14 terlihat bahwa Minat Kerja (X1) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja (Y), ini dapat dilihat dari *t-statistic* sebesar $3,545 > 1,96$ atau bisa dilihat dari *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. nilai original sampel 0,248 yang menunjukkan arah hubungan antara Minat Kerja (X1) terhadap Kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H3) diterima.

4. Hipotesis Keempat (H4)

Hipotesis keempat yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kinerja di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.14 terlihat bahwa Kompetensi (X2) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja (Y), ini dapat dilihat dari *t-statistic* sebesar $3,657 > 1,96$ atau bisa dilihat dari *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. nilai original sampel 0,287 yang menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi (X2) terhadap Kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H4) diterima.

5. Hipotesis Kelima (H5)

Hipotesis kelima yaitu kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.14 terlihat bahwa Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja (Y), ini dapat dilihat dari *t-statistic* sebesar $4,668 > 1,96$ atau bisa dilihat dari *p-value* sebesar $0,000 < 0,05$. nilai original sampel 0,342 yang menunjukkan arah hubungan antara Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H5) diterima.

6. Hipotesis Keenam (H6)

Hipotesis keenam yaitu minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.15 terlihat bahwa Minat Kerja (X1) melalui Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja (Y), ini dapat dilihat dari *t-statistic* sebesar $3,097 > 1,96$ atau bisa dilihat

dari p-value sebesar $0,002 < 0,05$. nilai original sampel 0,104 yang menunjukkan arah hubungan antara Minat Kerja (X1) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H6) diterima.

7. Hipotesis Ketujuh (H7)

Hipotesis ketujuh yaitu kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja melalui kinerja karyawan di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara. Berdasarkan tabel 5.15 terlihat bahwa kompetensi (X2) melalui Kepuasan Kerja (Z) berpengaruh sangat signifikan terhadap Kinerja (Y), ini dapat dilihat dari t-statistic sebesar $3,504 > 1,96$ atau bisa dilihat dari p-value sebesar $0,000 < 0,05$. nilai original sampel 0,140 yang menunjukkan arah hubungan antara Kompetensi (X2) terhadap Kepuasan Kerja (Y) adalah positif. Dengan demikian hipotesis (H7) diterima.

5.4 PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

1. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis ditemukan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto & Mochklas, 2020) menghasilkan jawaban bahwa minat kerja memberikan pengaruh dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara minat kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Minat kerja yang tinggi mencerminkan kesungguhan dan

ketertarikan karyawan terhadap pekerjaan mereka, yang secara langsung memengaruhi bagaimana mereka merasakan kepuasan dalam lingkungan kerja. Karyawan dengan minat kerja yang kuat cenderung lebih termotivasi, proaktif, dan merasa lebih dihargai, sehingga menciptakan suasana kerja yang positif.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan uji hipotesis ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto & Mochklas, 2020), menghasilkan jawaban bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa, Sumatera Utara, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini mengindikasikan bahwa tingkat kompetensi karyawan, baik dalam aspek keterampilan, pengetahuan, maupun sikap kerja, berperan penting dalam menentukan seberapa puas mereka terhadap pekerjaannya. Kompetensi yang baik memungkinkan karyawan untuk melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien, yang pada akhirnya meningkatkan rasa puas terhadap pencapaian dan kontribusi mereka di tempat kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus mendukung pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, dan evaluasi, sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus ditingkatkan.

3. Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa minat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edison et al., 2017) menghasilkan jawaban bahwa minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa, Sumatera Utara, minat kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang memiliki minat kerja yang tinggi cenderung lebih termotivasi, antusias, dan fokus dalam melaksanakan tugas-tugas mereka, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Minat kerja yang kuat mendorong karyawan untuk bekerja dengan dedikasi dan tanggung jawab yang lebih besar, sehingga mereka dapat mencapai hasil kerja yang lebih optimal. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memberikan peluang bagi karyawan untuk meningkatkan minat kerja mereka, seperti melalui penghargaan, pengembangan karier, dan menciptakan suasana kerja yang kondusif.

4. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto & Mochklas, 2020), menghasilkan jawaban bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa, Sumatera Utara, kompetensi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan dengan tingkat kompetensi yang baik, baik dari segi kemampuan teknis, keterampilan, maupun pengetahuan, mampu melaksanakan tugas dengan lebih efektif dan efisien. Kompetensi yang tinggi mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja, sehingga berkontribusi langsung pada pencapaian kinerja yang optimal. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan melalui pelatihan, pembinaan, serta evaluasi berkala untuk memastikan kinerja karyawan tetap berada pada tingkat yang diharapkan dan mampu mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budyanto & Mochklas, 2020), menghasilkan jawaban kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil ini menunjukkan bahwa pada PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa, Sumatera Utara, kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi lebih tinggi, dedikasi yang kuat, serta semangat kerja yang lebih baik, yang semuanya berdampak positif pada

peningkatan kinerja. Kepuasan kerja yang tinggi mencerminkan terpenuhinya kebutuhan karyawan, baik secara finansial, emosional, maupun lingkungan kerja yang mendukung. Oleh karena itu, perusahaan disarankan untuk terus menciptakan dan mempertahankan lingkungan kerja yang kondusif, memberikan penghargaan atas pencapaian, serta menjaga hubungan kerja yang baik agar kepuasan kerja karyawan tetap terjaga dan kinerja mereka dapat terus meningkat.

6. Pengaruh minat kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja

Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa minat kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Edison et al., 2017).

Hasil ini menyimpulkan bahwa karyawan yang memiliki minat kerja tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaannya, dan kepuasan kerja tersebut selanjutnya berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan. Minat kerja yang kuat mendorong karyawan untuk beradaptasi dengan tuntutan pekerjaan, meningkatkan produktivitas, dan menjaga kualitas hasil kerja

7. Pengaruh kompetensi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

Berdasarkan uji hipotesis penelitian ini ditemukan bahwa kompetensi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan hal ini juga didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Budiyanto & Mochklas, 2020).

Hasil ini menyimpulkan bahwa kompetensi merupakan variabel yang mampu mengintervensi variabel kepuasan kerja kinerja di PT. Kreasi Kotak Megah Tanjung Morawa Sumatera Utara.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan penting yang dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Minat kerja karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Karyawan dengan tingkat minat kerja yang tinggi cenderung merasa lebih bersemangat dan termotivasi dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Hal ini tidak hanya menciptakan suasana kerja yang kondusif, tetapi juga meningkatkan rasa kebersamaan dan kepuasan personal terhadap pekerjaan yang dilakukan.
2. Kompetensi karyawan memiliki hubungan positif yang kuat dengan tingkat kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan sikap kerja yang baik cenderung lebih percaya diri dan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan optimal, sehingga merasa lebih puas dengan hasil kerjanya.
3. Minat kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan minat kerja yang tinggi, karyawan lebih termotivasi untuk mencapai target perusahaan dan menunjukkan dedikasi yang tinggi. Mereka juga lebih inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan.

4. Kompetensi secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Kemampuan untuk mengaplikasikan keterampilan dan pengetahuan secara efektif membantu karyawan mencapai hasil kerja yang berkualitas. Selain itu, adaptasi terhadap teknologi baru menjadi elemen penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja.
5. Kepuasan kerja memainkan peran penting dalam mendorong kinerja yang lebih tinggi. Karyawan yang merasa dihargai, mendapatkan pengakuan, dan memiliki hubungan interpersonal yang baik dengan kolega serta atasan cenderung lebih produktif dan berdedikasi.
6. Kepuasan kerja menjadi mediator yang memperkuat hubungan antara minat kerja dan kinerja. Minat kerja yang tinggi berkontribusi pada meningkatnya tingkat kepuasan, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja karyawan secara keseluruhan.
7. Kompetensi yang memadai, jika didukung oleh tingkat kepuasan kerja yang tinggi, memberikan dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Proses ini menunjukkan pentingnya pendekatan holistik dalam mengelola sumber daya manusia.

6.2 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu dipertimbangkan dalam interpretasi hasil dan pelaksanaan penelitian di masa depan:

1. Konteks Lokasi: Studi ini dilakukan di PT. Kreasi Kotak Megah, sehingga hasilnya mungkin tidak sepenuhnya mencerminkan kondisi di perusahaan lain

dengan sektor atau skala yang berbeda. Penelitian lanjutan perlu memperluas cakupan lokasi untuk meningkatkan generalisasi hasil.

2. Ukuran Sampel: Penelitian ini melibatkan 151 responden. Jumlah ini mencukupi untuk analisis statistik, namun penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar dapat menghasilkan temuan yang lebih kuat dan representatif.
3. Pendekatan Metodologi: Pendekatan kuantitatif yang digunakan memberikan gambaran umum tentang hubungan antar variabel, tetapi tidak menggali lebih dalam pengalaman subjektif responden. Penelitian selanjutnya dapat memanfaatkan pendekatan kualitatif atau metode campuran untuk mendapatkan pemahaman yang lebih komprehensif.
4. Keterbatasan Waktu: Penelitian ini dilakukan dalam jangka waktu tertentu, sehingga tidak dapat menangkap dinamika perubahan yang mungkin terjadi dalam periode yang lebih panjang. Studi longitudinal dapat memberikan wawasan yang lebih baik tentang pengaruh variabel dalam jangka waktu yang lebih lama.

Dengan memperhatikan keterbatasan ini, penelitian di masa depan dapat dilakukan dengan pendekatan yang lebih inovatif dan cakupan yang lebih luas untuk mendukung pengembangan manajemen sumber daya manusia secara holistik dan berkelanjutan.

6.3 Saran

Berdasarkan temuan dan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran dapat diajukan untuk berbagai pihak terkait:

1. Untuk Perusahaan:

- a. Meningkatkan Pelatihan dan Pengembangan: Mengadakan pelatihan berkelanjutan yang fokus pada pengembangan kompetensi teknis dan non-teknis karyawan, seperti keterampilan komunikasi, kepemimpinan, dan penguasaan teknologi terkini.
- b. Membangun Lingkungan Kerja yang Positif: Menciptakan lingkungan kerja yang inklusif, nyaman, dan mendukung kolaborasi antar karyawan, sehingga mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk memberikan kontribusi terbaik.
- c. Penghargaan dan Pengakuan: Memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi, baik secara individu maupun tim, sebagai bentuk apresiasi atas kerja keras mereka.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya:

- a. Memperluas Cakupan Penelitian: Melakukan penelitian serupa di berbagai sektor industri dan wilayah geografis yang berbeda untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.
- b. Mengintegrasikan Pendekatan Kualitatif: Melibatkan pendekatan kualitatif untuk menggali wawasan yang lebih mendalam tentang pengalaman karyawan terkait kepuasan kerja dan kinerja.

- c. Mengembangkan Variabel Baru: Menambahkan variabel lain, seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, atau keseimbangan kehidupan kerja, untuk memahami faktor-faktor yang lebih kompleks dalam memengaruhi kinerja karyawan.
- 3. Untuk Karyawan:**
- a. Proaktif dalam Pengembangan Diri: Mencari peluang untuk meningkatkan kompetensi melalui pelatihan formal dan pembelajaran mandiri. Karyawan yang terus belajar akan lebih siap menghadapi tantangan pekerjaan.
 - b. Memelihara Minat dan Motivasi: Menjaga minat kerja dengan menetapkan tujuan pribadi dan profesional yang jelas, serta berfokus pada pencapaian tersebut sebagai sumber motivasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Latihan Kerja. *Ekonomi Bisnis*, 35–36.
- Afandi, P. (2021), "Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator) (Cetakan 2)". Zanafa Publishing.
- Aisyah, N. (2020). *Perilaku SDM Masa Covid-19*. CV AA Rizky.
- Alvani, Y., & Yuliharsi. (2024). *Pengaruh Budaya Organisasi , Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi (Studi Kasus Dinas Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Pasaman).* 8, 254–273.
- Anggraini, I. A., & Suhermin. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Komitmen Kerja Dan Kompetensi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 4(1), 1–11.
- Anindita Nisa. (2021). 191804023 - Nisa Anindita - Fulltext.
- Astuti, R. Y. (2020). Buku Manajemen Kinerja Suparyanto dan Rosad. In *Suparyanto dan Rosad (2015 (Vol. 5, Issue 3).*
- Budiyanto, E., & Mochklas, M. (2020). Kinerja Karyawan Ditinjau dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja. In *Evaluasi Kinerja SDM*.
- Diwyarthi, N. D. M. S., Husaini, M., Lasmiatun, K. M. T., Setiawati, P. C.,

Suandika, M., Guntarayana, I., Tanjung, R., Fardiansyah, H., & others.
(2022). *Teori Psikologi Industri dan Manajemen Sumber Daya Manusia*.
Penerbit NEM.

Edison, E., Kartika, T., & Lestari, R. I. D. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan
Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Sentra Industri Kulit
Sukaregang. *Barista: Jurnal Kajian Bahasa Dan Pariwisata*, 4(1), 51–60.

Fahlepi, A. R. (2023). *Pengaruh Minat Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada
Tenaga Kesehatan di Lingkungan Puskesmas Kota Tebing Tinggi*. Skripsi. 1–
89.

Ghozali, I., & Latan, H. (2015). Partial least squares konsep, teknik dan aplikasi
menggunakan program smartpls 3.0 untuk penelitian empiris. *Semarang:
Badan Penerbit UNDIP*, 4(1).

Handoko, T.H (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPFE

Handoko, T.H (2020). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.
Yogyakarta : BPFE

Hermanto, M. (2020). Pengaruh Faktor Minat Kerja Dan Keterampilan Terhadap
Masa Tunggu Kerja Lulusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Islam Uin Sunan Ampel Surabaya. *Digilib.Uinsby.Ac.Id*, 8–29.

Hidayat, Rahmat. 2021. “Pengaruh Motivasi, Kompetensi dan Disiplin Kerja
Terhadap Kinerja.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari dan Manajemen* 5(1): 16–

23. Diakses pada 11 Desember 2021

Kasmir, K. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek) (5ed., Vol.382). Rajagrafindo Persada. Kepuasan Kerja. Universitas Muhammadiyah Surakarta.

K.D.Krisnawati, & I.W.Bagia, risnawati dan. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 14(2), 83–93. <https://doi.org/10.55208/bistek.v14i2.234>

Kusumawati, A. M. (2022). ANALYSIS FACTORS AFFECTING EMPLOYEE PERFORMANCE OF BKD EAST JAVA WHEN WORK FROM HOME. *Airlangga Dev. J*, 6(2).

Lidia, & Hotlan. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Pt . Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1), 2–8.

Lilyana, B., & Theodore, A. (2017). Pengaruhkompensasi Dankepuasan Kerja Terhadapkinerjakaryawan. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 3(1), 1–13.

Lusri, L. (2017). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1).

Notoatmojo, S. (2018). Ilmu Perilaku Kesehatan, Jakarta : Rineka Cipta.

Omar, M. S., Rafie, N., & Selo, S. A. (2020). Job satisfaction influence job performance among polytechnic employees. *International Journal of Modern*

Trends in Social Sciences, 3(14), 39–46.

Rinny, P., Purba, C. B., & Handiman, U. T. (2020). The influence of compensation, job promotion, and job satisfaction on employee performance of Mercubuana University. *International Journal of Business Marketing and Management (IJBMM)*, 5(2), 39–48.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Organizational behavior* (16th ed.). Pearson.

Rohmah, S. S. (2020). 12. +Jurnal+Siti+Sanidatur+Rohmah+(Hal+147-162). 2(1), 147–162.

Santoso, B. (2024). *Kompetensi dan Kinerja: Pendekatan Praktis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sastrohadiwiryo, S. H. B. (2019). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*. (D. M. Listianingsih, Ed.). Jakarta timur: Bumi Aksara.

Saputra, A. B., & Siswanti, Y. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Self- Awareness Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Keterikatan Kerja. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 10(2), 225–234.
<https://doi.org/10.37641/jimkes.v10i2.1317>

Schunk, D. H. (2012). *Learning theories an educational perspective*. Pearson Education, Inc.

Setyo Widodo, D., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi,

- Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Sugiarti, E., Mukrodi, M., & Mawardi, S. (2022). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. *Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sukadana, K., & Mahyuni, L. P. (2021). Teknologi Informasi, Perilaku Inovatif, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Dan Kinerja Manajemen Pendidikan 4.0. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, 4(1), 10. <https://doi.org/10.17977/um027v4i12021p10>
- Suryani, M. (2023). *Pengembangan Kompetensi dalam Organisasi Modern*. Bandung: Pustaka Cendekia.
- Wibawa, I. G. N. A., & Mayasari, N. M. D. A. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Maha Surya Motor Ii Cabang Penarukan Singaraja. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 6(2), 76–85.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.

KUESIONER PENELITIAN
PENGARUH MINAT KERJA DAN KOMPETENSI MELALUI
KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
PADA PT. KREASI KOTAK MEGAH TANJUNG
MORAWA SUMATERA UTARA

Kepada Bapak/Ibu, Saudara/I yang terhormat, dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon kesediaanya menjawab dan mengisis beberapa pertanyaan dari kuesiner yang diberikan di bawah ini sebagai responden saya :

A. Identitas Responden

Jenis Kelamin : Laki-Laki ☐ Perempuan ☐
Usia : Tahun
Lama Bekerja :
Pendidikan :

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian Pada kuesioner ini Bapak / Ibu diminta untuk memberikan tanda rumput (√) pada pilihan jawaban yang sesuai dengan kondisi yang Bapak / Ibu rasakan di tempat bekerja. Keterangan :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

KS = Kurang Setuju

TS= Tidak Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

Daftar pertanyaan untuk variable Minat Kerja (X1)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya selalu berusaha memberikan yang terbaik dalam pekerjaan saya.					
2	Saya memiliki motivasi yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan.					
3	Saya merasa bertanggung jawab terhadap tugas yang diberikan di tempat kerja					
4	Saya selalu datang tepat waktu					
5	Saya terlibat dalam kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja tim atau perusahaan.					
6	Saya ingin bekerja karena ada berbagai keuntungan dari bekerja					
7	Saya inisiatif membantu rekan kerja saya jika dia sakit.					
8	Saya mengikuti seminar agar wawasan tentang dunia kerja bertambah					

Daftar pertanyaan untuk variable Kompetensi (X2)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya mampu mengendalikan dan mengatasi permasalahan yang muncul dalam melaksanakan sebuah pekerjaann.					
2	Saya mempunyai pengetahuan yang cukup mengenai job disk pekerjaan.					
3	Sifat saya dalam bekerja selalu mematuhi aturan dan norma yang berlaku di perusahaan.					

Daftar pertanyaan untuk variable Kepuasan Kerja (Z)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya senang karena setiap pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik					
2	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku					
3	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan					
4	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					

Daftar pertanyaan untuk variable Kinerja (Y)

NO	PERTANYAAN	SS	S	RR	TS	STS
1	Saya bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan perusahaan.					
2	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan baik.					
3	Saya dapat memberikan nilai lebih atau manfaat bagi pekerjaan saya.					
4	Saya selalu tepat waktu dalam menyelesaikan tugas.					
5	Saya bersedia melakukan pekerjaan tanpa diperintah atasan saya.					
6	Saya mengerjakan tugas yang dibebankan kepada saya dengan teliti.					
7	Atasan saya mampu berkomunikasi dengan baik mengenai startegi dalam setiap agenda pekerjaan.					
8	Saya bertanggung jawab dan jujur dengan hasil Kerja saya.					
9	Saya merasa bebas untuk mengekspresikan kreativitas saya dalam pekerjaan.					

Hasil Kuesioner Minat Kerja (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8
1	4	2	4	3	4	4	5	5
2	5	5	5	4	5	5	3	5
3	4	3	5	5	4	4	3	3
4	5	4	5	5	5	5	5	5
5	3	5	4	4	3	3	4	5
6	4	4	4	5	3	4	3	4
7	5	5	3	4	4	5	5	5
8	4	4	4	5	3	4	4	5
9	5	5	3	4	4	5	4	4
10	3	4	4	4	5	4	4	4
11	5	5	5	3	4	3	5	3
12	4	5	4	3	3	4	4	3
13	5	5	3	4	4	5	3	4
14	5	3	4	5	5	4	4	4
15	6	4	5	3	4	4	5	5
16	5	5	5	4	3	4	4	4
17	3	5	4	3	4	5	3	5
18	3	3	3	4	4	5	4	5
19	4	5	4	4	4	4	5	5
20	5	4	5	4	3	4	5	4
21	4	3	4	5	3	5	5	4
22	3	5	3	5	4	5	4	4
23	4	4	4	5	5	4	4	3
24	5	3	5	5	5	4	3	3
25	3	3	4	5	5	4	3	3
26	4	3	3	3	4	5	5	2
27	5	4	3	4	4	5	5	4
28	2	4	2	3	5	5	5	4
29	5	4	4	4	4	5	3	4
30	4	5	5	4	3	4	3	5
31	5	3	5	4	5	4	4	4
32	3	3	5	5	5	5	5	5
33	4	5	4	5	4	5	4	4
34	2	3	3	4	4	5	5	4
35	5	3	4	4	4	5	5	3
36	3	5	5	3	3	4	4	4
37	4	5	3	4	3	3	4	3
38	3	5	4	5	4	3	5	3

39	4	3	5	5	4	4	5	5
40	5	3	3	5	4	5	3	5
41	4	4	4	4	5	4	4	5
42	5	4	5	4	5	4	5	5
43	4	4	4	3	4	5	4	5
44	3	5	3	3	4	5	3	4
45	4	4	4	3	4	4	3	4
46	5	4	5	4	3	4	4	4
47	2	4	4	4	3	5	4	4
48	3	4	3	4	4	5	5	3
49	4	4	4	5	5	4	3	3
50	5	5	5	5	4	4	4	4
51	4	5	4	5	4	4	4	3
52	5	4	3	5	5	5	3	3
53	4	4	5	5	5	5	5	4
54	3	4	4	5	4	5	5	4
55	5	5	4	4	5	4	4	5
56	4	4	3	4	5	4	4	5
57	3	3	4	3	5	4	4	5
58	5	4	5	3	5	5	3	4
59	5	5	5	3	3	4	4	4
60	5	4	4	5	4	4	4	3
61	4	3	4	5	3	5	4	3
62	3	4	3	5	5	5	5	4
63	5	4	3	4	5	4	4	4
64	3	5	4	4	3	4	4	3
65	3	4	5	4	4	5	3	4
66	2	5	5	5	3	4	3	4
67	4	4	3	5	3	5	4	5
68	5	3	4	5	3	4	4	4
69	3	3	5	5	4	5	4	5
70	4	5	3	4	4	5	5	5
71	5	5	4	3	5	4	5	4
72	5	5	5	4	5	4	3	4
73	4	5	3	5	5	5	3	4
74	4	5	3	4	4	5	4	4
75	3	5	3	5	4	5	4	5
76	3	4	4	5	4	4	5	5
77	4	4	4	4	4	5	5	4
78	3	4	4	3	5	4	3	4
79	2	4	5	3	5	2	2	5

80	3	4	5	5	5	4	4	5
81	4	4	4	5	5	3	3	5
82	5	3	5	5	4	3	4	4
83	4	3	3	5	4	5	5	3
84	3	4	3	4	5	5	5	3
85	4	5	4	3	3	5	3	3
86	5	5	5	3	3	5	3	4
87	4	5	5	4	4	3	4	3
88	3	5	4	5	5	4	5	4
89	3	5	3	4	4	4	4	5
90	4	5	3	3	4	4	4	5
91	5	5	4	3	4	5	4	5
92	4	5	5	4	5	3	3	5
93	3	4	4	5	5	4	3	4
94	4	4	4	5	4	5	4	3
95	4	4	3	4	4	4	5	4
96	4	4	3	3	5	3	5	5
97	4	4	3	5	3	5	5	5
98	5	4	3	5	3	4	5	4
99	5	4	4	4	4	3	4	3
100	3	5	5	3	5	4	5	4
101	3	3	4	5	5	5	5	4
102	4	5	5	5	5	4	5	4
103	4	3	4	5	5	4	4	4
104	4	3	5	4	4	5	4	5
105	3	5	3	4	3	5	5	5
106	3	5	3	4	4	4	5	5
107	4	5	4	4	4	3	4	4
108	5	5	2	5	4	3	3	4
109	4	5	4	5	5	4	3	3
110	3	4	5	5	5	5	3	3
111	3	4	3	5	4	4	4	3
112	5	5	4	5	4	4	5	4
113	3	4	5	4	3	5	4	4
114	5	3	4	3	4	4	4	5
115	5	3	3	3	3	5	4	5
116	5	4	2	3	3	4	5	4
117	5	5	3	5	5	3	4	4
118	4	5	4	4	5	4	4	4
119	4	4	5	3	4	5	5	5
120	3	3	4	3	3	4	3	5

121	4	5	3	5	4	3	5	5
122	5	4	4	5	4	4	3	4
123	4	3	5	5	4	5	5	4
124	3	5	5	3	5	4	5	5
125	4	3	5	3	4	3	4	5
126	4	4	4	3	5	5	3	3
127	4	5	4	5	5	4	3	3
128	5	4	4	5	4	5	3	3
129	5	3	3	5	5	4	3	3
130	5	5	3	4	5	3	4	4
131	5	5	5	4	5	3	5	5
132	3	5	4	4	4	4	5	5
133	3	5	5	4	4	5	5	5
134	5	5	5	5	3	5	5	4
135	4	4	4	5	4	5	4	3
136	4	4	5	3	5	4	4	4
137	4	3	4	2	4	3	4	5
138	4	3	4	3	3	5	3	5
139	4	3	4	5	4	4	3	4
140	4	5	4	5	4	5	3	3
141	3	4	5	4	5	3	5	4
142	3	3	5	3	5	4	4	4
143	5	5	5	3	4	5	4	4
144	5	5	4	3	4	4	4	5
145	5	5	4	3	3	5	3	5
146	5	5	4	4	3	3	5	5
147	4	4	4	4	3	4	5	3
148	4	4	5	4	4	4	5	3
149	4	4	5	4	4	4	4	3
150	3	4	3	5	4	4	4	4
151	4	4	3	5	5	4	5	5

Hasil Kuesioner Kompetensi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3
1	4	5	5
2	4	5	5
3	3	5	3
4	4	3	3
5	4	2	4
6	4	4	4
7	4	4	4
8	5	4	3
9	5	5	5
10	4	3	5
11	3	4	4
12	3	4	3
13	4	4	2
14	5	5	5
15	3	5	5
16	4	5	3
17	5	4	5
18	5	5	4
19	5	4	3
20	4	5	3
21	4	3	3
22	4	3	4
23	3	4	5
24	3	5	5
25	4	5	4
26	5	4	5
27	4	4	4
28	3	5	5
29	5	3	5
30	4	3	5
31	3	4	3
32	4	5	5
33	5	3	4
34	4	4	2
35	4	5	3
36	5	3	5
37	3	4	4
38	3	5	4

39	3	3	4
40	3	4	3
41	4	5	5
42	5	2	3
43	5	5	5
44	5	4	4
45	4	5	3
46	4	4	4
47	4	5	4
48	3	4	5
49	4	5	5
50	5	4	4
51	4	5	5
52	4	4	5
53	5	3	4
54	4	3	4
55	4	3	4
56	5	4	4
57	3	5	4
58	3	5	5
59	4	5	5
60	5	3	4
61	4	3	4
62	5	3	4
63	3	4	5
64	3	5	5
65	5	4	4
66	3	3	3
67	4	4	5
68	5	5	5
69	4	5	4
70	3	5	5
71	4	4	5
72	5	3	4
73	4	3	3
74	4	4	4
75	4	5	5
76	5	4	5
77	5	4	4
78	3	5	4
79	3	3	5

80	4	4	4
81	5	4	5
82	5	5	4
83	4	4	5
84	5	3	4
85	4	4	5
86	3	5	4
87	3	5	3
88	4	4	4
89	5	3	5
90	5	4	5
91	3	5	4
92	4	4	3
93	5	3	5
94	4	5	5
95	4	5	5
96	4	5	4
97	4	4	5
98	5	3	4
99	5	4	5
100	4	3	4
101	5	3	4
102	3	5	4
103	3	5	4
104	4	5	4
105	4	4	4
106	4	4	4
107	4	4	5
108	5	5	5
109	5	4	5
110	4	4	2
111	3	4	4
112	4	5	5
113	4	5	3
114	2	4	3
115	3	4	5
116	3	4	4
117	4	5	3
118	4	5	3
119	4	4	5
120	5	4	4

121	2	4	5
122	4	3	5
123	4	4	5
124	4	4	5
125	5	4	5
126	5	4	4
127	4	4	5
128	3	4	4
129	3	4	5
130	4	4	4
131	4	4	4
132	4	5	5
133	3	5	5
134	3	5	4
135	4	4	3
136	5	4	4
137	5	5	4
138	4	5	5
139	3	4	4
140	4	4	4
141	4	5	3
142	4	4	4
143	5	5	4
144	5	4	4
145	4	3	5
146	4	4	5
147	4	5	5
148	3	5	4
149	3	5	5
150	5	5	5
151	4	4	5

Hasil Kuesioner Kepuasan Kerja (Z)

No	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
1	5	4	4	4
2	4	5	5	3
3	4	4	5	4
4	5	4	4	3
5	3	5	5	4
6	4	5	4	3
7	5	3	5	3
8	5	5	4	4
9	4	3	4	5
10	3	4	4	4
11	4	4	5	3
12	5	4	4	4
13	4	5	4	3
14	3	5	4	3
15	4	4	4	3
16	5	3	4	3
17	5	4	3	4
18	5	5	4	4
19	5	4	4	5
20	4	3	3	4
21	4	4	5	5
22	3	5	4	3
23	3	4	4	5
24	3	3	4	2
25	4	5	3	5
26	5	4	4	4
27	5	5	4	4
28	5	3	4	4
29	5	4	5	5
30	5	5	4	5
31	4	5	4	3
32	4	3	4	3
33	4	3	5	4
34	4	4	4	5
35	5	5	4	4
36	3	3	4	3
37	4	4	4	3
38	5	5	3	3

39	5	3	3	4
40	3	3	2	5
41	3	4	5	5
42	5	5	5	3
43	5	5	5	4
44	3	4	4	4
45	4	5	4	4
46	4	4	2	5
47	5	3	5	5
48	5	4	4	5
49	4	5	3	3
50	4	5	4	3
51	5	4	5	3
52	4	3	5	4
53	4	4	3	4
54	3	5	3	5
55	3	4	5	5
56	4	3	4	5
57	5	4	4	4
58	4	5	3	4
59	4	4	3	3
60	5	3	3	4
61	4	3	4	5
62	5	3	4	5
63	4	3	5	4
64	5	3	5	4
65	3	4	5	3
66	3	4	5	4
67	4	4	4	5
68	4	5	4	5
69	5	5	4	5
70	4	5	3	5
71	5	4	5	5
72	4	5	4	5
73	5	4	4	4
74	4	5	3	4
75	3	4	3	4
76	4	5	3	4
77	5	4	4	4
78	4	3	3	4
79	4	3	2	5

80	5	4	5	5
81	4	4	5	5
82	4	4	5	5
83	4	4	4	3
84	5	5	4	5
85	5	5	4	4
86	5	3	4	3
87	4	4	4	3
88	3	5	3	4
89	5	4	3	4
90	5	4	3	4
91	3	5	4	5
92	5	4	5	5
93	4	5	5	3
94	4	4	5	3
95	5	5	5	4
96	4	4	4	5
97	5	5	3	5
98	3	4	2	5
99	4	4	2	5
100	5	5	4	4
101	5	4	5	4
102	5	5	5	4
103	4	4	5	5
104	4	5	5	5
105	5	4	4	4
106	4	5	2	4
107	5	4	5	4
108	5	5	5	4
109	4	4	5	4
110	4	3	5	5
111	4	3	4	5
112	5	4	3	5
113	5	4	3	4
114	4	4	3	4
115	5	5	3	5
116	4	5	5	5
117	5	4	4	4
118	4	4	4	4
119	5	4	5	4
120	4	3	5	4

121	5	3	5	4
122	4	3	4	5
123	5	4	3	5
124	4	5	3	5
125	4	3	5	4
126	4	3	5	4
127	3	4	4	5
128	3	5	4	5
129	4	5	4	5
130	5	5	5	4
131	4	4	5	3
132	4	3	5	3
133	5	4	4	4
134	4	5	4	5
135	5	5	3	5
136	4	4	3	5
137	3	4	3	4
138	4	4	3	4
139	5	3	3	3
140	4	3	3	3
141	5	3	4	3
142	4	3	4	4
143	5	3	4	5
144	4	4	5	5
145	5	4	5	5
146	4	4	4	4
147	4	4	4	4
148	3	5	3	3
149	4	5	3	3
150	5	5	4	3
151	5	5	4	4

Hasil Kuesioner Kinerja (Y)

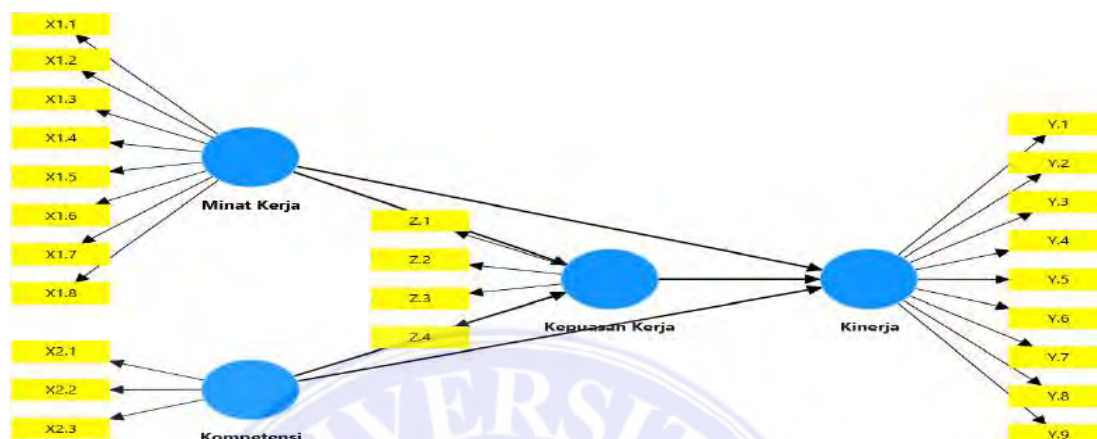
No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9
1	4	5	4	4	5	4	4	4	4
2	3	4	3	4	4	4	4	5	3
3	5	5	4	5	4	5	3	3	4
4	5	4	4	4	4	4	5	5	5
5	5	4	4	4	5	4	4	4	4
6	4	5	5	3	5	5	3	4	5
7	3	3	3	5	5	5	4	3	3
8	3	3	4	5	4	4	5	4	4
9	3	5	4	5	4	3	5	3	5
10	4	5	4	5	5	5	4	4	4
11	5	5	5	4	5	5	5	5	5
12	3	4	3	5	4	4	3	4	4
13	4	4	3	4	3	4	4	3	5
14	5	4	5	4	4	4	5	4	3
15	3	5	5	3	5	5	5	5	5
16	4	5	5	5	5	5	4	5	3
17	5	5	4	5	4	5	5	4	4
18	5	4	4	5	3	4	5	3	4
19	5	3	4	4	3	4	5	4	5
20	4	5	5	5	3	3	4	5	4
21	3	4	5	5	5	4	5	4	5
22	3	4	4	4	5	4	4	3	3
23	4	3	4	3	5	5	3	4	5
24	5	5	5	5	4	5	3	5	5
25	3	5	5	5	3	5	4	4	5
26	4	4	4	4	3	4	5	3	4
27	5	4	4	5	4	4	4	3	4
28	5	5	5	5	3	4	3	2	4
29	3	5	4	4	4	3	5	4	5
30	2	5	3	4	4	3	4	5	5
31	3	4	3	3	4	3	3	5	3
32	4	3	3	4	3	5	4	5	3
33	5	5	5	5	4	5	5	4	4
34	5	5	4	5	3	5	4	3	5
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4
36	4	4	4	5	3	4	5	5	3
37	3	4	5	5	4	4	3	3	3

38	3	5	5	5	4	4	3	4	3
39	4	5	5	4	4	4	3	5	4
40	5	4	4	4	3	5	3	3	5
41	3	4	3	5	4	4	4	4	5
42	5	5	3	5	4	4	5	5	3
43	4	5	4	5	5	3	5	4	4
44	4	4	4	4	4	3	5	5	4
45	5	2	4	4	4	3	4	4	4
46	5	3	5	5	5	5	4	5	5
47	3	4	5	5	3	5	4	4	5
48	4	4	4	5	3	5	3	5	5
49	5	5	4	4	4	5	4	4	3
50	4	5	4	4	4	5	5	5	3
51	5	5	5	5	5	3	4	4	3
52	4	4	4	5	5	3	4	5	4
53	3	3	5	4	4	4	5	5	4
54	4	3	3	5	3	4	4	4	5
55	4	5	5	5	4	3	4	4	5
56	5	5	4	5	4	3	5	3	5
57	5	4	3	4	4	3	3	4	4
58	4	4	5	4	4	5	3	5	4
59	4	5	4	4	5	4	4	5	3
60	3	5	3	5	5	5	5	4	4
61	3	4	3	5	4	4	4	4	4
62	4	4	4	4	3	5	5	3	5
63	4	3	5	5	3	4	3	3	4
64	5	3	3	5	3	5	3	4	4
65	5	4	4	5	4	4	5	5	3
66	4	5	5	4	5	5	3	5	4
67	5	5	4	4	4	5	4	3	5
68	4	5	5	3	4	4	5	4	5
69	4	4	5	4	4	5	4	5	5
70	3	4	4	4	3	4	3	3	5
71	3	4	3	3	3	5	4	4	5
72	5	5	4	4	4	5	5	5	5
73	5	4	5	4	5	4	4	3	4
74	5	3	5	3	4	4	4	3	4
75	4	4	5	3	5	4	4	3	4
76	4	5	4	3	5	5	5	4	4
77	5	4	4	4	4	5	5	4	4
78	5	3	3	4	3	5	3	4	4

79	5	4	3	4	4	4	3	5	5
80	5	5	4	5	5	4	4	5	5
81	5	5	5	5	5	5	5	4	5
82	4	4	4	5	4	5	5	5	5
83	4	5	4	5	3	4	4	3	3
84	4	4	3	4	4	4	5	3	5
85	3	3	3	4	3	5	4	4	4
86	3	4	3	5	5	5	3	5	3
87	4	5	4	5	5	5	3	5	3
88	4	4	4	5	3	5	4	4	4
89	3	3	4	3	4	4	5	3	4
90	3	5	5	4	4	3	5	3	4
91	4	4	5	4	4	3	3	4	5
92	4	3	3	3	5	5	4	5	5
93	4	5	3	3	5	5	5	4	3
94	5	4	4	3	5	5	4	4	3
95	5	3	4	4	4	4	4	3	4
96	5	5	5	5	4	4	4	3	5
97	5	5	4	5	5	3	4	3	5
98	5	5	5	4	3	3	5	3	5
99	4	4	5	3	4	3	5	4	5
100	5	4	5	3	5	5	4	5	4
101	4	5	4	3	5	5	5	4	4
102	3	4	3	5	5	4	3	5	4
103	3	3	3	5	5	4	3	4	5
104	3	5	4	5	5	4	4	5	5
105	5	4	4	5	4	3	4	3	4
106	5	4	4	4	4	3	4	3	4
107	4	4	4	4	3	3	4	4	4
108	3	5	5	4	4	5	5	2	4
109	4	5	5	5	4	5	5	4	4
110	5	5	5	5	4	4	4	5	5
111	4	4	4	5	5	4	3	3	5
112	3	3	3	4	5	4	4	4	5
113	2	3	3	4	3	5	4	5	4
114	3	5	4	3	4	5	2	4	4
115	4	4	4	3	5	3	3	3	5
116	5	4	4	4	4	4	3	2	5
117	5	4	5	4	3	4	4	3	4
118	4	5	5	5	4	5	4	4	4
119	3	5	4	5	5	4	4	5	4

120	4	4	5	5	4	4	5	4	4
121	5	3	5	4	3	3	2	3	4
122	4	3	5	3	3	4	4	4	5
123	5	4	4	5	3	5	4	5	5
124	4	4	4	5	4	5	4	5	5
125	5	4	4	5	5	5	5	5	4
126	3	5	5	4	4	4	5	4	4
127	3	5	5	4	5	3	4	4	5
128	3	5	5	3	5	3	3	4	5
129	4	5	3	3	5	3	3	3	5
130	3	4	4	3	4	4	4	3	4
131	4	3	4	4	5	4	4	5	3
132	4	4	4	4	4	3	4	4	3
133	5	5	5	4	5	4	3	5	4
134	5	4	5	5	3	5	3	5	5
135	4	3	5	4	5	5	4	4	5
136	4	4	4	5	5	4	5	5	5
137	3	5	3	5	3	3	5	4	4
138	3	4	4	4	4	3	4	4	4
139	3	3	4	3	5	4	3	4	3
140	4	3	5	3	4	3	4	4	3
141	4	4	5	3	5	3	4	5	3
142	5	5	4	4	4	3	4	5	4
143	5	5	4	4	3	4	5	5	5
144	3	5	5	5	4	3	5	4	5
145	3	4	5	5	4	5	4	4	5
146	3	3	4	5	4	5	4	4	4
147	4	4	5	5	3	5	4	4	4
148	5	4	5	5	3	5	3	5	3
149	5	5	5	4	3	4	3	5	3
150	5	5	4	4	5	4	5	3	3
151	4	5	4	5	5	4	4	3	4

Gambar Outer Model



Matrix

	Path coefficients
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411
Kompetensi -> Kinerja	0.287
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305
Minat Kerja -> Kinerja	0.248

Specific indirect effects

	Specific indirect effects
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.140
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.104

Outer loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Minat Kerja
X1.1				0.899
X1.2				0.888
X1.3				0.857
X1.4				0.829
X1.5				0.876
X1.6				0.841

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Minat Kerja
X1.7				0.852
X1.8				0.843
X2.1			0.787	
X2.2			0.809	
X2.3			0.835	
Y.1		0.810		
Y.2		0.869		
Y.3		0.736		
Y.4		0.728		
Y.5		0.766		
Y.6		0.760		
Y.7		0.821		
Y.8		0.793		
Y.9		0.769		
Z.1	0.748			
Z.2	0.780			
Z.3	0.793			
Z.4	0.803			

	Outer loadings
X1.1 <- Minat Kerja	0.899
X1.2 <- Minat Kerja	0.888
X1.3 <- Minat Kerja	0.857
X1.4 <- Minat Kerja	0.829
X1.5 <- Minat Kerja	0.876
X1.6 <- Minat Kerja	0.841
X1.7 <- Minat Kerja	0.852
X1.8 <- Minat Kerja	0.843
X2.1 <- Kompetensi	0.787
X2.2 <- Kompetensi	0.809
X2.3 <- Kompetensi	0.835
Y.1 <- Kinerja	0.810
Y.2 <- Kinerja	0.869
Y.3 <- Kinerja	0.736
Y.4 <- Kinerja	0.728
Y.5 <- Kinerja	0.766
Y.6 <- Kinerja	0.760

	Outer loadings
Y.7 <- Kinerja	0.821
Y.8 <- Kinerja	0.793
Y.9 <- Kinerja	0.769
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.748
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.780
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.793
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.803

Outer weights

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Minat Kerja
X1.1				0.143
X1.2				0.161
X1.3				0.148
X1.4				0.126
X1.5				0.136
X1.6				0.147
X1.7				0.137
X1.8				0.165
X2.1			0.414	
X2.2			0.446	
X2.3			0.375	
Y.1		0.131		
Y.2		0.155		
Y.3		0.152		
Y.4		0.152		
Y.5		0.140		
Y.6		0.137		
Y.7		0.136		
Y.8		0.139		
Y.9		0.134		
Z.1	0.309			
Z.2	0.381			
Z.3	0.283			
Z.4	0.308			

List

	Outer weights
X1.1 <- Minat Kerja	0.143
X1.2 <- Minat Kerja	0.161
X1.3 <- Minat Kerja	0.148
X1.4 <- Minat Kerja	0.126
X1.5 <- Minat Kerja	0.136
X1.6 <- Minat Kerja	0.147
X1.7 <- Minat Kerja	0.137
X1.8 <- Minat Kerja	0.165
X2.1 <- Kompetensi	0.414
X2.2 <- Kompetensi	0.446
X2.3 <- Kompetensi	0.375
Y.1 <- Kinerja	0.131
Y.2 <- Kinerja	0.155
Y.3 <- Kinerja	0.152
Y.4 <- Kinerja	0.152
Y.5 <- Kinerja	0.140
Y.6 <- Kinerja	0.137
Y.7 <- Kinerja	0.136
Y.8 <- Kinerja	0.139
Y.9 <- Kinerja	0.134
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.309
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.381
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.283
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.308

Correlations

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Minat Kerja
Kepuasan Kerja	1.000	0.596	0.507	0.435
Kinerja	0.596	1.000	0.540	0.488
Kompetensi	0.507	0.540	1.000	0.317
Minat Kerja	0.435	0.488	0.317	1.000

Covariances

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Minat Kerja
Kepuasan Kerja	1.000	0.596	0.507	0.435
Kinerja	0.596	1.000	0.540	0.488
Kompetensi	0.507	0.540	1.000	0.317
Minat Kerja	0.435	0.488	0.317	1.000

Descriptives

	Mean	Median	Observed min	Observed max	Standard deviation
Kepuasan Kerja	0.000	0.031	-2.951	1.533	1.000
Kinerja	0.000	0.107	-2.008	1.521	1.000
Kompetensi	0.000	-0.130	-1.819	1.559	1.000
Minat Kerja	0.000	-0.037	-2.053	1.205	1.000

	Excess kurtosis	Skewness	Number of observations used	Cramér-von Mises test statistic	Cramér-von Mises p value
Kepuasan Kerja	-0.338	-0.454	151.000	0.241	0.002
Kinerja	-0.787	-0.373	151.000	0.291	0.000
Kompetensi	-0.627	-0.277	151.000	0.497	0.000
Minat Kerja	-0.948	-0.401	151.000	0.598	0.000

Inner model correlation

	Kepuasan Kerja	Kinerja
Kepuasan Kerja	1.000	0.000
Kinerja	0.000	1.000

Inner model descriptives

	Mean	Median	Observed min	Observed max	Standard deviation
Kepuasan Kerja	0.000	0.052	-2.428	1.629	0.812
Kinerja	0.000	-0.045	-1.811	2.184	0.721

Excess kurtosis	Skewness	Number of observations used	Cramér-von Mises test statistic	Cramér-von Mises p value
-0.243	-0.301	151.000	0.087	0.164
0.441	0.251	151.000	0.042	0.645

R-square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.341	0.332
Kinerja	0.480	0.470

Construct reliability and validity

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)	Average variance extracted (AVE)
Kepuasan Kerja	0.788	0.794	0.862	0.610
Kinerja	0.921	0.922	0.935	0.616
Kompetensi	0.740	0.741	0.852	0.658
Minat Kerja	0.950	0.953	0.958	0.741

Cross loadings

	Kepuasan Kerja	Kinerja	Kompetensi	Minat Kerja
X1.1	0.333	0.441	0.261	0.899
X1.2	0.432	0.444	0.284	0.888
X1.3	0.369	0.434	0.250	0.857
X1.4	0.336	0.348	0.193	0.829
X1.5	0.332	0.406	0.312	0.876
X1.6	0.364	0.433	0.313	0.841
X1.7	0.309	0.430	0.296	0.852
X1.8	0.488	0.415	0.264	0.843
X2.1	0.411	0.437	0.787	0.284
X2.2	0.459	0.457	0.809	0.268
X2.3	0.353	0.414	0.835	0.212
Y.1	0.379	0.810	0.403	0.410
Y.2	0.527	0.869	0.476	0.374
Y.3	0.453	0.736	0.413	0.513
Y.4	0.436	0.728	0.482	0.462
Y.5	0.518	0.766	0.420	0.290
Y.6	0.533	0.760	0.353	0.312
Y.7	0.384	0.821	0.469	0.377
Y.8	0.480	0.793	0.381	0.378
Y.9	0.484	0.769	0.395	0.305
Z.1	0.748	0.411	0.399	0.358
Z.2	0.780	0.548	0.451	0.413
Z.3	0.793	0.418	0.344	0.276
Z.4	0.803	0.461	0.372	0.289

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342	0.342	0.073	4.668	0.000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411	0.413	0.070	5.893	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.287	0.288	0.079	3.657	0.000
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305	0.309	0.078	3.933	0.000
Minat Kerja -> Kinerja	0.248	0.251	0.070	3.545	0.000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342	0.342	0.193	0.483
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411	0.413	0.273	0.546
Kompetensi -> Kinerja	0.287	0.288	0.133	0.440
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305	0.309	0.152	0.458
Minat Kerja -> Kinerja	0.248	0.251	0.113	0.386

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342	0.342	0.000	0.196	0.486
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411	0.413	0.003	0.263	0.535
Kompetensi -> Kinerja	0.287	0.288	0.000	0.131	0.437
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305	0.309	0.004	0.142	0.449
Minat Kerja -> Kinerja	0.248	0.251	0.002	0.111	0.385

Total indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi -> Kinerja	0.140	0.142	0.040	3.504	0.000
Minat Kerja -> Kinerja	0.104	0.105	0.034	3.097	0.002

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Kompetensi -> Kinerja	0.140	0.142	0.069	0.224
Minat Kerja -> Kinerja	0.104	0.105	0.044	0.175

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kompetensi -> Kinerja	0.140	0.142	0.001	0.073	0.227
Minat Kerja -> Kinerja	0.104	0.105	0.001	0.046	0.179

Specific indirect effects

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.140	0.142	0.040	3.504	0.000
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.104	0.105	0.034	3.097	0.002

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.140	0.142	0.069	0.224
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.104	0.105	0.044	0.175

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kompetensi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.140	0.142	0.001	0.073	0.227
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.104	0.105	0.001	0.046	0.179

Total effectsMean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342	0.342	0.073	4.668	0.000
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411	0.413	0.070	5.893	0.000
Kompetensi -> Kinerja	0.428	0.429	0.074	5.788	0.000
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305	0.309	0.078	3.933	0.000
Minat Kerja -> Kinerja	0.353	0.356	0.072	4.910	0.000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342	0.342	0.193	0.483
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411	0.413	0.273	0.546
Kompetensi -> Kinerja	0.428	0.429	0.279	0.567
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305	0.309	0.152	0.458
Minat Kerja -> Kinerja	0.353	0.356	0.215	0.496

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0.342	0.342	0.000	0.196	0.486
Kompetensi -> Kepuasan Kerja	0.411	0.413	0.003	0.263	0.535
Kompetensi -> Kinerja	0.428	0.429	0.001	0.271	0.561
Minat Kerja -> Kepuasan Kerja	0.305	0.309	0.004	0.142	0.449
Minat Kerja -> Kinerja	0.353	0.356	0.003	0.209	0.488

Outer loadings

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1.1 <- Minat Kerja	0.899	0.899	0.020	45.677	0.000
X1.2 <- Minat Kerja	0.888	0.887	0.023	38.755	0.000
X1.3 <- Minat Kerja	0.857	0.856	0.027	32.132	0.000
X1.4 <- Minat Kerja	0.829	0.827	0.034	24.180	0.000
X1.5 <- Minat Kerja	0.876	0.875	0.024	35.900	0.000
X1.6 <- Minat Kerja	0.841	0.840	0.034	24.384	0.000
X1.7 <- Minat Kerja	0.852	0.852	0.031	27.543	0.000
X1.8 <- Minat Kerja	0.843	0.843	0.032	26.752	0.000
X2.1 <- Kompetensi	0.787	0.788	0.038	20.523	0.000
X2.2 <- Kompetensi	0.809	0.808	0.036	22.710	0.000
X2.3 <- Kompetensi	0.835	0.834	0.037	22.569	0.000
Y.1 <- Kinerja	0.810	0.809	0.033	24.621	0.000
Y.2 <- Kinerja	0.869	0.869	0.020	43.282	0.000
Y.3 <- Kinerja	0.736	0.736	0.049	14.913	0.000
Y.4 <- Kinerja	0.728	0.727	0.041	17.591	0.000
Y.5 <- Kinerja	0.766	0.765	0.040	19.044	0.000
Y.6 <- Kinerja	0.760	0.759	0.039	19.726	0.000
Y.7 <- Kinerja	0.821	0.820	0.031	26.705	0.000
Y.8 <- Kinerja	0.793	0.792	0.036	21.924	0.000
Y.9 <- Kinerja	0.769	0.769	0.042	18.371	0.000
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.748	0.745	0.051	14.761	0.000
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.780	0.779	0.035	22.022	0.000
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.793	0.792	0.040	19.605	0.000
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.803	0.803	0.037	21.527	0.000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Minat Kerja	0.899	0.899	0.856	0.933
X1.2 <- Minat Kerja	0.888	0.887	0.839	0.928
X1.3 <- Minat Kerja	0.857	0.856	0.799	0.903
X1.4 <- Minat Kerja	0.829	0.827	0.752	0.889
X1.5 <- Minat Kerja	0.876	0.875	0.824	0.919
X1.6 <- Minat Kerja	0.841	0.840	0.763	0.899
X1.7 <- Minat Kerja	0.852	0.852	0.785	0.905
X1.8 <- Minat Kerja	0.843	0.843	0.775	0.899
X2.1 <- Kompetensi	0.787	0.788	0.703	0.854
X2.2 <- Kompetensi	0.809	0.808	0.729	0.868
X2.3 <- Kompetensi	0.835	0.834	0.750	0.896

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Y.1 <- Kinerja	0.810	0.809	0.738	0.866
Y.2 <- Kinerja	0.869	0.869	0.826	0.904
Y.3 <- Kinerja	0.736	0.736	0.631	0.823
Y.4 <- Kinerja	0.728	0.727	0.640	0.802
Y.5 <- Kinerja	0.766	0.765	0.676	0.835
Y.6 <- Kinerja	0.760	0.759	0.676	0.827
Y.7 <- Kinerja	0.821	0.820	0.754	0.874
Y.8 <- Kinerja	0.793	0.792	0.714	0.856
Y.9 <- Kinerja	0.769	0.769	0.681	0.845
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.748	0.745	0.628	0.830
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.780	0.779	0.703	0.841
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.793	0.792	0.704	0.863
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.803	0.803	0.720	0.866

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Minat Kerja	0.899	0.899	-0.001	0.855	0.932
X1.2 <- Minat Kerja	0.888	0.887	-0.001	0.837	0.926
X1.3 <- Minat Kerja	0.857	0.856	0.000	0.796	0.901
X1.4 <- Minat Kerja	0.829	0.827	-0.002	0.751	0.888
X1.5 <- Minat Kerja	0.876	0.875	-0.001	0.823	0.918
X1.6 <- Minat Kerja	0.841	0.840	-0.001	0.760	0.897
X1.7 <- Minat Kerja	0.852	0.852	-0.001	0.783	0.904
X1.8 <- Minat Kerja	0.843	0.843	0.000	0.772	0.898
X2.1 <- Kompetensi	0.787	0.788	0.001	0.692	0.848
X2.2 <- Kompetensi	0.809	0.808	-0.001	0.717	0.863
X2.3 <- Kompetensi	0.835	0.834	-0.001	0.742	0.892
Y.1 <- Kinerja	0.810	0.809	-0.001	0.736	0.865
Y.2 <- Kinerja	0.869	0.869	0.000	0.824	0.903
Y.3 <- Kinerja	0.736	0.736	0.000	0.622	0.818
Y.4 <- Kinerja	0.728	0.727	-0.001	0.638	0.801
Y.5 <- Kinerja	0.766	0.765	-0.001	0.668	0.831
Y.6 <- Kinerja	0.760	0.759	-0.001	0.669	0.823
Y.7 <- Kinerja	0.821	0.820	-0.001	0.748	0.871
Y.8 <- Kinerja	0.793	0.792	-0.001	0.713	0.856
Y.9 <- Kinerja	0.769	0.769	0.000	0.676	0.841
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.748	0.745	-0.003	0.620	0.827
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.780	0.779	-0.001	0.696	0.838
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.793	0.792	-0.001	0.697	0.859
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.803	0.803	0.000	0.710	0.861

Outer weights

Mean, STDEV, T values, p values

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
X1.1 <- Minat Kerja	0.143	0.143	0.010	14.092	0.000
X1.2 <- Minat Kerja	0.161	0.161	0.011	14.846	0.000
X1.3 <- Minat Kerja	0.148	0.148	0.012	12.440	0.000
X1.4 <- Minat Kerja	0.126	0.125	0.012	10.590	0.000
X1.5 <- Minat Kerja	0.136	0.136	0.012	11.645	0.000
X1.6 <- Minat Kerja	0.147	0.147	0.013	11.489	0.000
X1.7 <- Minat Kerja	0.137	0.137	0.013	10.743	0.000
X1.8 <- Minat Kerja	0.165	0.165	0.016	10.203	0.000
X2.1 <- Kompetensi	0.414	0.414	0.029	14.269	0.000
X2.2 <- Kompetensi	0.446	0.445	0.034	13.015	0.000
X2.3 <- Kompetensi	0.375	0.374	0.033	11.297	0.000
Y.1 <- Kinerja	0.131	0.132	0.012	10.933	0.000
Y.2 <- Kinerja	0.155	0.155	0.009	16.900	0.000
Y.3 <- Kinerja	0.152	0.151	0.012	12.352	0.000
Y.4 <- Kinerja	0.152	0.151	0.012	12.345	0.000
Y.5 <- Kinerja	0.140	0.140	0.014	10.133	0.000
Y.6 <- Kinerja	0.137	0.137	0.013	10.843	0.000
Y.7 <- Kinerja	0.136	0.137	0.012	11.455	0.000
Y.8 <- Kinerja	0.139	0.139	0.010	13.682	0.000
Y.9 <- Kinerja	0.134	0.135	0.014	9.886	0.000
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.309	0.309	0.035	8.899	0.000
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.381	0.380	0.032	11.779	0.000
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.283	0.284	0.024	12.004	0.000
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.308	0.308	0.024	12.902	0.000

Confidence intervals

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
X1.1 <- Minat Kerja	0.143	0.143	0.122	0.163
X1.2 <- Minat Kerja	0.161	0.161	0.141	0.183
X1.3 <- Minat Kerja	0.148	0.148	0.125	0.173
X1.4 <- Minat Kerja	0.126	0.125	0.099	0.146
X1.5 <- Minat Kerja	0.136	0.136	0.112	0.159
X1.6 <- Minat Kerja	0.147	0.147	0.123	0.173
X1.7 <- Minat Kerja	0.137	0.137	0.112	0.162
X1.8 <- Minat Kerja	0.165	0.165	0.137	0.200
X2.1 <- Kompetensi	0.414	0.414	0.362	0.477
X2.2 <- Kompetensi	0.446	0.445	0.383	0.519
X2.3 <- Kompetensi	0.375	0.374	0.307	0.439

	Original sample (O)	Sample mean (M)	2.5%	97.5%
Y.1 <- Kinerja	0.131	0.132	0.107	0.155
Y.2 <- Kinerja	0.155	0.155	0.138	0.175
Y.3 <- Kinerja	0.152	0.151	0.130	0.178
Y.4 <- Kinerja	0.152	0.151	0.130	0.177
Y.5 <- Kinerja	0.140	0.140	0.113	0.168
Y.6 <- Kinerja	0.137	0.137	0.113	0.162
Y.7 <- Kinerja	0.136	0.137	0.113	0.160
Y.8 <- Kinerja	0.139	0.139	0.119	0.159
Y.9 <- Kinerja	0.134	0.135	0.110	0.163
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.309	0.309	0.240	0.376
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.381	0.380	0.322	0.449
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.283	0.284	0.239	0.331
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.308	0.308	0.263	0.358

Confidence intervals bias corrected

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Bias	2.5%	97.5%
X1.1 <- Minat Kerja	0.143	0.143	0.000	0.123	0.163
X1.2 <- Minat Kerja	0.161	0.161	0.000	0.142	0.185
X1.3 <- Minat Kerja	0.148	0.148	0.000	0.126	0.173
X1.4 <- Minat Kerja	0.126	0.125	-0.001	0.099	0.146
X1.5 <- Minat Kerja	0.136	0.136	0.000	0.111	0.158
X1.6 <- Minat Kerja	0.147	0.147	0.000	0.122	0.173
X1.7 <- Minat Kerja	0.137	0.137	0.000	0.111	0.161
X1.8 <- Minat Kerja	0.165	0.165	0.000	0.139	0.204
X2.1 <- Kompetensi	0.414	0.414	0.001	0.364	0.480
X2.2 <- Kompetensi	0.446	0.445	-0.001	0.388	0.526
X2.3 <- Kompetensi	0.375	0.374	0.000	0.307	0.439
Y.1 <- Kinerja	0.131	0.132	0.000	0.105	0.154
Y.2 <- Kinerja	0.155	0.155	0.000	0.139	0.176
Y.3 <- Kinerja	0.152	0.151	0.000	0.132	0.182
Y.4 <- Kinerja	0.152	0.151	-0.001	0.133	0.183
Y.5 <- Kinerja	0.140	0.140	0.000	0.114	0.170
Y.6 <- Kinerja	0.137	0.137	0.000	0.113	0.162
Y.7 <- Kinerja	0.136	0.137	0.001	0.112	0.158
Y.8 <- Kinerja	0.139	0.139	0.000	0.121	0.161
Y.9 <- Kinerja	0.134	0.135	0.001	0.110	0.164
Z.1 <- Kepuasan Kerja	0.309	0.309	0.000	0.240	0.376
Z.2 <- Kepuasan Kerja	0.381	0.380	-0.001	0.328	0.460
Z.3 <- Kepuasan Kerja	0.283	0.284	0.001	0.238	0.329
Z.4 <- Kepuasan Kerja	0.308	0.308	0.000	0.264	0.359