

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUN DRAJAT
WARGA (BDW) YOGYAKARTA**

TESIS



Diajukan Oleh:

TOPAN

NPM. 241 170 035

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN"
YOGYAKARTA
2020**

TESIS
PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUN DRAJAT
WARGA (BDW) YOGYAKARTA

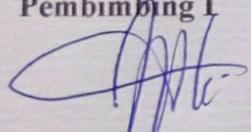
Oleh

TOPAN

NPM. 241170035

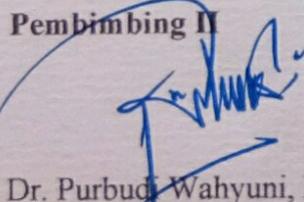
Pembimbing:

Pembimbing I



Dr. Winarno, MM.

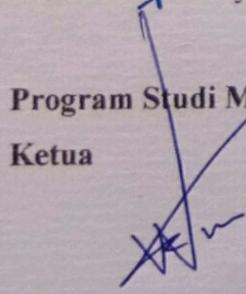
Pembimbing II



Dr. Purbudi Wahyuni, MM.

Program Studi Magister Manajemen

Ketua



Dr. Wisnalmawati, MM.

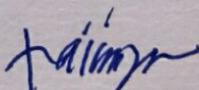
Tim Pengaji:

Pengaji I

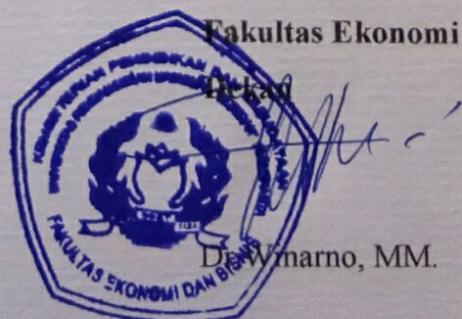


Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS

Pengaji II



Dr. Sabihaini, S.E, M.Si.



PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa di dalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis dan Gelar Pasca Sarjana atas nama saya dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Yogyakarta, 28 Februari 2020



Topan.SE
NPM. 241170035

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUN DRAJAT
WARGA (BDW) YOGYAKARTA**

TOPAN
NPM.241170035
Program Studi Magister Manajemen
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta
topanitg@gmail.com

ABSTRAK

Kinerja dalam penelitian ini adalah pencapaian pekerjaan yang telah diselesaikan secara optimal baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seorang karyawan dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Subjek dalam penelitian ini adalah 40 karyawan di PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan penempatan kerja secara langsung memiliki efek positif pada kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat memediasi antara lingkungan kerja dan penempatan kerja implikasi kinerja karyawan. Untuk temuan dalam penelitian ini adalah kontribusi ilmiah, perusahaan hendaknya selalu memperhatikan lingkungan kerja yang kondusif dan perusahaan harus mempertimbangkan penempatan kerja yang sesuai untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga memiliki efek positif pada peningkatan kinerja karyawan. Kontribusi untuk penelitian dan masyarakat lebih lanjut.

Kata kunci: *Kepuasan Kerja Karyawan, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, dan Penempatan Kerja.*

**EFFECT OF WORK ENVIRONMENT AND EMPLOYMENT
PLACEMENT OF EMPLOYEE PERFORMANCE MEDICATED BY
EMPLOYEE SATISFACTION AT PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA
(BDW) YOGYAKARTA**

TOPAN

NPM.241170035

Master of Management Study Program

Faculty of Economics and Business

Pembangunan Nasional "Veteran" Yogyakarta Of University

topanitg@gmail.com

ABSTRACT

Performance in this study is the achievement of work that has been optimally completed both in quality and quantity by an employee with the responsibilities that have been given to him. The purpose of this study was to examine and analyze the influence of the environment and work placement on employee performance mediated by employee job satisfaction at PT.BPRS Bangun Drajet Warga (BDW) Yogyakarta. The subjects in this study were 40 employees at PT.BPRS Bangun Drajet Warga (BDW) Yogyakarta. The analytical tool used in this study is Partial Least Square (PLS). The results showed that the work environment and work placement directly had a positive effect on employee performance. This research shows that employee job satisfaction can mediate between work environment and work placement implications of employee performance. For findings in this study are scientific contributions, companies should always pay attention to a conducive work environment and the company must consider the appropriate work placement to increase employee job satisfaction so that it has a positive effect on improving employee performance. Contribution to further research and society.

Keywords: Employee Job Satisfaction, Employee Performance, Work Environment, and Work Placement.

HALAMAN MOTTO

“Untuk membuka halaman motto ini, seberapa pahitnya perjalanan hidupmu, percayalah jalan itu yang akan membawamu pada garis finish kebahagiaan yang tak ternilai harganya. Jangan pernah lupakan Tuhanmu, jangan pernah menghapus sahabatmu, dan jangan pernah tinggalkan keluargamu. Karena keluargamu adalah hal terpenting yang kita miliki, yang tak akan pernah berubah dan selalu ada ketika dibutuhkan”

“Hidup adalah timbal balik, apa yang kamu berikan akan kembali, apa yang kamu tanam akan tumbuh dan apa yang kamu korbankan akan berbuah pahala”

Karya Ini Kupersembahkan Kepada :

Ibunda Warsini dan
Ayahanda Sugiyanto tercinta,

Saudara-saudariku: Siti Mariyam, Cicih Caswiyah, Diki Guntara,
Wasro.

Teruntuk teman hatiku “ KHAN ” yang selama ini selalu memberikan arahan dan motivasi, Saya ucapkan Terimakasih engkau selalu memberikan dukungan kepada saya hingga terciptanya tesis ini sampai selesai.

Semoga pengorbanan yang telah diberikan untuk saya bernilai ibadah dan mendapatkan balasan pahala yang berlipat dari Allah SWT. Amiinn. . .

KATA PENGANTAR

Dengan mengucap puji syukur alhamdulillah atas kehadirat dan karunia Allah SWT atas limpahan nikmat dan banyak rezeki, rahmat hidayah dan kuasaNya sehingga penulis dapat menyelesaikan TESIS ini dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Karya tulis tesis ini disusun guna memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Magister Manajemen (S2) pada Program Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

Penulis menyadari bahwa terselesaikanya penyusunan tesis ini tidak terlepas dari dorongan, dukungan, bantuan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Melaui kesempatan ini penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

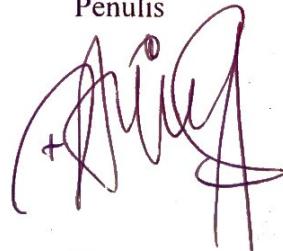
1. Dr. Drs. M. Irhas Effendi, MSi. Selaku Rektor Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
2. Dr. Drs. Winanrno, MM. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta dan Sebagai dosen pembimbing I yang telah memberikan bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan dalam penyusunan tesis ini.
3. Dr. Dyah Sugandini, Msi. Selaku Kaprodi Pasca Sarjana Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.
4. Dr. Dra. Wisnalmawati, MM. Selaku Koordinator Prodi Pasca Sarjana Manajemen Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta.

5. Dr. Purbudi Wahyuni, MM. Sebagai dosen pembimbing II yang telah memberikan bantuan, bimbingan, petunjuk, dan dorongan dalam penyusunan tesis ini.
6. Prof. Dr. Arief Subyantoro, MS. Selaku dosen Pengaji I yang telah memberikan ilmu, saran, semangat dan evaluasi yang sangat bermanfaat bagi penulis.
7. Dr. Sabihaini, S.E, M.Si. Selaku dosen Pengaji II yang telah memberikan ilmu, saran, semangat dan evaluasi yang sangat bermanfaat bagi penulis.
8. Seluruh jajaran pengajar atau dosen dan pihak dekanat maupun program studi Magister Manajemen yang ada di lingkup Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta. Terimakasih atas semua ilmu dan pengetahuan yang sudah diberikan selama perkuliahan.
9. Temen-temen Magister Manajemen angkatan 31 yang selalu bikin ketawa dan semangat di setiap kuliah.
10. Teman-teman kelas Manajemen Sumberdaya Manusia yang sangat membantu, mendukung dalam menyelesaikan tesis ini. Semoga kita semakin solid dan kompak.

Semoga Tesis ini bermanfaat bagi kita semua.

Yogyakarta, 20 Februari 2020

Penulis



Topan
241170035

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN KEASLIAN KARYA TULIS.....	iii
ABSTRAK.....	iv
MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xiii
BAB I PENDAHULIAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah.....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	12
A. Tinjauan Teori.....	12
1. Kinerja Karyawan.....	12
2. Lingkungan Kerja	16
3. Penempatan Kerja.....	23
4. Kepuasan Kerja.....	32

B.	Penelitian Terdahulu.....	41
C.	Hubungan Antar Variabel.....	45
D.	Kerangka Pemikiran.....	49
E.	Hipotesis Penelitian.....	50
BAB III METODE PENELITIAN.....		51
A.	Rancangan Penelitian.....	51
B.	Objek Penelitian dan Waktu Penelitian.....	52
C.	Sensus	52
D.	Jenis Data Penelitian.....	53
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	53
F.	Klasifikasi Variabel Penelitian.....	54
1.	Variabel Independen.....	54
2.	Variabel Dependental.....	54
3.	Variabel Mediasi.....	54
G.	Variabel Penelitian.....	55
H.	Uji Instrumen Penelitian.....	58
1.	Uji Validitas.....	58
2.	Uji Reliabilitas.....	59
I.	Teknik Analisis Data.....	60
1.	Analisis Deskriptif.....	60
2.	Analisis Kuantitatif.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		72
A.	Analisis Deskriptif.....	72

1. Karakteristik Responden.....	72
2. Analisis Deskriptif Variabel.....	77
B. Analisis Kuantitatif.....	81
1. Pengujian Outer Model.....	81
2. Pengujian Inner Model.....	86
3. Uji Hipotesis.....	89
C. Pembahasan.....	91
1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	91
2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	94
3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan.....	97
4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan.....	100
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	104
A. Kesimpulan.....	104
B. Saran.....	104
DAFTAR PUSTAKA.....	106
LAMPIRAN.....	115

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Kinerja Karyawan.....	6
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	41
Tabel 3.1 Indikator-Indikator Variabel Lingkungan Kerja.....	55
Tabel 3.2 Indikator-Indikator Variabel Penempatan Kerja.....	56
Tabel 3.3 Indikator-Indikator Variabel Kinerja Karyawan.....	57
Tabel 3.4 Indikator-Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan.....	58
Tabel 3.5 Kategori-Kategori Skala Likret.....	61
Tabel 3.6 Skala Distribusi Kriteria Pendapat Responden.....	62
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	72
Tabel 4.2 Usia Responden	74
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden.....	75
Tabel 4.4 Lama Bekerja Responden.....	76
Tabel 4.5 Deskripsi Pengelompokan Penilaian Variabel	78
Tabel 4.6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan.....	78
Tabel 4.7 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja.....	79
Tabel 4.8 Deskripsi Variabel Penempatan Kerja.....	80
Tabel 4.9 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja.....	81
Tabel 4.10 Hasil <i>Outer Loading</i> Awal	83
Tabel 4.11 Hasil <i>Cross Loading</i>	83
Tabel 4.12 <i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	85
Tabel 4.13 <i>Hasil Composite Reliability</i>	86
Tabel 4.14 Nilai R-Square.....	87
Tabel 4.15 Hasil Pengaruh Langsung.....	88

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 3.1 Tahapan Analisis <i>Partial Least Square</i> (PLS).....	63
Gambar 4.1 Model Awal Penelitian	82
Gambar 4.2 Diagram <i>Path Bootstrapping</i> / Uji Beda.....	87

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah.

Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan melalui penempatan kerja sesuai dengan latar belakang pendidikan, beban kerja yang seimbang dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya (Damayanti et al, 2018:75).

Pada kondisi saat ini perusahaan-perusahaan cenderung mengalami penurunan kinerja, hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen dalam mengelola karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumberdaya manusia yang handal, oleh sebab itu perlu dikaji faktor-faktor apa saja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan

tersebut. Tujuan dari setiap perusahaan adalah mendapatkan laba sebanyak-banyaknya, dan mengharapkan agar laba tersebut terus bertumbuh. Dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya. Seorang karyawan yang memiliki kinerja yang baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hanafi dan Yohana, 2017:74-75).

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah lingkungan kerja. Kondisi kerja yang buruk berpotensi menjadi penyebab karyawan mudah jatuh sakit, mudah stres, sulit berkonsentrasi dan menurunnya kinerja karyawan. Bayangkan saja, jika ruangan kerja tidak nyaman, panas, sirkulasi udara kurang memadai, ruangan kerja terlalu padat, lingkungan kerja kurang bersih, berisik, tentu besar pengaruhnya pada kenyamanan kerja karyawan. Dalam mencapai kenyamanan tempat kerja antara lain dapat dilakukan dengan jalan memelihara prasarana fisik seperti

kebersihan yang selalu terjaga, penerangan cahaya yang cukup, ventilasi udara, suara musik dan tata ruang kantor yang nyaman. Selain lingkungan kerja fisik, lingkungan kerja nonfisik juga mempengaruhi kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik antara karyawan lain maka akan mengganggu kinerja karyawan. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya (Haedar et al, 2015:11).

Menurut Rivai (2004:307). Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tercapainya kinerja yang optimal. Perusahaan harus mampu melakukan berbagai kegiatan dalam rangka menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan di lingkungan perusahaan.

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Budianto dan Katini (2015) mengidentifikasi adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Temuan penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Selanjutnya aspek pendukung yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah penempatan kerja, proses penempatan kerja yang tidak tepat juga menyebabkan kinerja yang kurang optimal. Pada dasarnya kinerja yang berkualitas jika tidak sesuai dengan penempatan dan sesuai bidang keahliannya maka penempatan posisi karyawan dapat memberikan dampak negatif maupun positif bagi pihak perusahaan. Penempatan jabatan karyawan yang tepat sesuai dengan minat dan kemampuannya dapat mempengaruhi

kinerja karyawan yang lebih maksimal dan sebaliknya, jika jabatan karyawan tidak sesuai dengan minat dan kemampuannya maka kinerja karyawan akan menurun sehingga tujuan perusahaan tidak efektif dan efisien. Oleh karena itu menempatkan tenaga kerja tidaklah mudah untuk dilakukan disebabkan karena karyawan mempunyai tingkat komponen yang berbeda-beda (Devi et al., 2016:130)

Dalam menempatkan seseorang pada suatu organisasi/bidang tugas atau jabatan tertentu hal-hal yang sangat mendapatkan perhatian adalah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, hal ini terkandung makna adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Kesemuanya ini bertujuan agar kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang karyawan sesuai dengan tuntutan tugas atau jabatan, sehingga sumber daya manusia yang ada menjadi akan produktif dan berprestasi tinggi yang pada gilirannya akan dapat meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut bukannya tanpa alasan, sebab setiap individu memiliki pengalaman, bakat, dan minat yang berbeda. Agar individu tersebut dapat diperdayakan secara optimal, maka ini harus ditempatkan pada tempat yang tepat (Atkhan et al., 2013:367).

Menurut Hasibuan (2012:64) penempatan yang tepat dapat menumbuhkan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat kerja yang tinggi bagi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi dengan

penempatan yang tepat pegawai akan dapat mengerjakan pekerjaanya dengan lebih baik dan akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

Hubungan penempatan kerja dan kinerja karyawan dalam penelitian Riyanto et al. (2017) mengidentifikasi adanya pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Hubungan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat, sedangkan pengaruh penempatan kerja karyawan tersebut linier positif, yaitu semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Atau ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi karyawan yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kompetensinya.

Salah satu faktor yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kepuasan kerja. karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut. Kepuasan kerja juga berperan penting terhadap kinerja karyawan, karena apabila karyawan merasa puas dan terpenuhi segala kebutuhannya, maka karyawan akan meningkatkan kinerjanya. Agar kedepannya tidak timbul lagi masalah kinerja karyawan. (Hanafi dan Yohana, 2017:83-84)

Menurut Hasibuan (2012) faktor lainnya yang disinyalir mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan

kerja yang baik. Karyawan yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaannya daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting.

Hubungan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan dalam penelitian Hanafi dan Yohana (2017) mengidentifikasi bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Maka dapat disimpulkan bahwa karyawan yang mempunyai kepuasan kerja yang tinggi maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Fenomena yang terjadi dalam penelitian ini, sebagai Bank Syariah, PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. memiliki berbagai prestasi yang telah dicapai dalam menjalankan pelayanannya sebagai bank syariah. Namun dalam prosesnya PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta juga memiliki beberapa kendala atau hambatan yaitu :

1. Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil olah data yang telah dilakukan dapat diketahui sebagai berikut :

Tabel 1.1
Kinerja Karyawan

No	Kelompok	Faktor Prestasi					Prestasi	Keterangan
		Kualitas	Kuantitas	Ketetapan waktu	Efektifitas	Kemandirian		
1.	Account Officer	4,00	3,00	2,90	3,20	3,00	3,22	Cukup
2.	Back Office	3,00	3,25	3,25	3,15	3,25	3,18	Cukup
3.	Pembukuan	3,25	4,25	4,15	4,25	4,25	4,03	Tinggi
4.	Teller	4,50	4,25	4,35	4,35	4,10	4,31	Sangat Tinggi
5.	Funnding Officer	3,00	2,25	2,20	2,95	3,10	2,70	Rendah
6.	Marketing	2,00	3,20	2,25	2,95	2,25	2,53	Rendah
7.	Customer Service	3,00	2,35	3,00	3,00	3,25	2,92	Cukup
8.	Security	4,25	4,15	4,80	4,20	4,30	4,34	Sangat Tinggi
Prestasi Karyawan BDW		3,37	3,18	3,36	3,50	3,43	3,37	Cukup

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan tabel 1.1 hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja karyawan PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta secara umum tergambar dalam kategori “Cukup” dengan nilai prestasi karyawan sebesar 3,37. Berdasarkan tabel diatas diketahui terdapat dua kelompok kinerja karyawan yang memiliki kinerja rendah yaitu pertama kelompok *Funding Officer* yang termasuk dalam kategori “Rendah” dengan nilai rata-rata sebesar 2,70. Selain itu *funding officer* memiliki tugas dan tanggung jawab yang susah pasalnya harus menghimpun dana dari nasabah, dimana didalamnya berbentuk tabungan ataupun investasi. Target perusahaan yang cukup menuntut merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang potensial pada karyawan PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Kedua untuk kelompok *Marketing* yang juga memiliki kategori “Rendah” yaitu dengan nilai rata-rata sebesar 2,53. Selain itu bagian *marketing* merupakan karyawan dengan target kerja yang cukup berat. Seperti banyaknya nasabah yang dilayani dalam sehari, target kredit kepada masyarakat yang harus dipenuhi dalam satu bulan. Target perusahaan yang cukup menuntut serta tenggat waktu yang diberikan perusahaan pada karyawan bagian *marketing* merupakan salah satu faktor penurunan kinerja yang potensial pada karyawan PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

2. Lingkungan Kerja

Adapun yang berhubungan dari sisi lingkungan kerja yang tidak sehat dan nyaman akan menurunkan tingkat kinerja maupun moral pegawai sehingga

akan mempengaruhi tujuan organisasi. Fenomena yang ada di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta, yaitu ada beberapa masalah yang berkenaan dengan lingkungan kerja seperti alat pengatur suhu udara (AC) kurang dingin sehingga karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dan juga design ruangan membosankan sehingga karyawan merasa jemu dan bosan yang kemungkinan dapat menghambat kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres, tidak semangat untuk bekerja dan datang terlambat.

3. Penempatan Kerja

Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kecakapan jabatan akan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan akan turun. Fenomena yang ada di BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta, yaitu permasalahan yang ada menunjukkan bahwa penempatan karyawan ditempatkan pada jabatan yang kurang tepat dengan kemampuan, dan pendidikannya. Sehingga kurang meningkatkan semangat kerja karyawan yang bersangkutan, kurangnya kerjasama diantara *team* yang ada, serta kinerja karyawan turun naik karena karyawan kurang disiplin dalam bekerja. Apabila kinerja karyawan menurun, maka perusahaan akan dihadapi pada kondisi yang sulit di dalam mengejar target perusahaan, hal ini akan mengakibatkan kerugian perusahaan.

4. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan kerja karyawannya dinilai masih kurang. Perusahaan mengharuskan karyawan bekerja pada bidang tugas yang sama untuk waktu yang panjang menyebabkan karyawan merasa bosan dan jemu karena harus mengerjakan pekerjaan yang monoton setiap harinya, sehingga membuat karyawan tidak dapat mengeluarkan kemampuan yang dimiliki untuk kemajuan perusahaan karena tahu posisi mereka tidak akan berubah, bisa menyebabkan karyawan tidak lagi punya minat dan kemauan untuk mengembangkan diri.

Berdasarkan fenomena tersebut diatas, peneliti bermaksud untuk meneliti sebuah tesis tentang **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta”**.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta?

3. Apakah terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang telah dikemukakan di atas dapat ditetapkan tujuan penelitian sebagai berikut :

- 1) Menganalisis pengaruh secara langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
- 2) Menganalisis pengaruh secara langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
- 3) Menganalisis pengaruh secara tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan.
- 4) Menganalisis pengaruh secara tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta yang di mediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis maupun secara praktis antara lain sebagai berikut :

1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan konsep teori di bidang peningkatan sumber daya manusia, khususnya terkait dengan pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja yang berdampak terhadap kinerja karyawan dengan harapan hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang mengadakan penelitian dengan mengangkat tema yang sama.

2) Kegunaan Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi masukan bagi instansi terkait, khusunya PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta, dalam membuat kebijakan tentang perilaku kinerja karyawan. Tesis ini diharapkan dapat diterima sebagai penyelesaian kinerja karyawan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Sehingga hasil penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam menyusun kebijakan yang terkait dengan masalah lingkungan kerja, penempatan kerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2001:133).

Menurut Robbins (2006) kinerja merupakan pencapaian yang optimal sesuai dengan potensi yang dimiliki seseorang karyawan merupakan hal yang selalu menjadi perhatian para pemimpin organisasi. Kinerja ini menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2002:160) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Berdasarkan paparan diatas kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas

kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara (2006:67) mengemukakan pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya dengan cara yang handal sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68), adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Siagian dalam Dhina Rista Harpitiasari (2010:12) bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan dan motivasi kerja (*motivation*), disiplin kerja, kepuasan kerja, motivasi.

Menurut Wirawan (2009) kinerja karyawan atau pegawai dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- 1) Faktor lingkungan eksternal seperti kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.
- 2) Faktor internal karyawan seperti bakat dan sifat pribadi, kreativitas, pengetahuan dan keterampilan, kompetensi, pengalaman kerja, keadaan fisik, keadaan psikologi (etos kerja, disiplin kerja, motivasi kerja, semangat kerja, sikap kerja, stres kerja, keterlibatan kerja, kepemimpinan, kepuasan kerja, dan keloyalan).
- 3) Faktor lingkungan internal organisasi seperti visi, misi, dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, bahan mentah, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, modal, budaya organisasi, iklim organisasi dan rekan kerja.

d. Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2006:260) mengemukakan bahwa ada 5 indikator kinerja yaitu:

- 1) Kualitas Kerja: Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas kerja: Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan karyawan yang dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang terselesaikan.
- 3) Ketepatan Waktu: Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang diyatakan, dilihat dari sudut pandang koordinasi dengan *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas : Efektivitas merupakan tingkat sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian: Merupakan tingkat ketidakbergantungnya seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja dan komitmen kerjanya. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunya komitmen kerja dengan instansi dan tanggungjawab karyawan terhadap kantor.

2. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya.

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap karyawan dalam melaksanakan operasi perusahaan. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai (Pramadewi, 2015:4).

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut:

Menurut Robbins (2010) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi.

Sedarmayanti (2009:21) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan/pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Sedangkan menurut Desler (2005:211) lingkungan kerja adalah keadaan fisik atau non fisik tempat karyawan melakukan aktivitas kerja sehari-hari. Menurut Simanjuntak (2003:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di lingkungan tempat karyawan bekerja baik secara fisik atau non fisik, yang dapat menunjang pekerjaan karyawan sehingga dicapai suatu hasil yang optimal. Kondisi kerja yang baik, akan menunjang para karyawan menjadi senang dengan tempat kerjanya. Dengan adanya perasaan senang terhadap tempat kerjanya maka akan menimbulkan semangat kerja yang lebih baik sehingga tujuan-tujuan organisasi akan tercapai.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:21) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja yang terjadi di lingkungan kerja seperti hubungan sesama rekan kerja, hubungan bawahan dengan atasan maupun sebaliknya.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja, menurut Nitisemito (1992) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1) Warna

Merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

2) Kebersihan lingkungan kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.

3) Penerangan

Dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4) Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstrusi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukaran udara yang ada.

5) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan.

Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.

6) Kebisingan

Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7) Tata ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

d. Fungsi Lingkungan Kerja

Fungsi lingkungan kerja menurut Desler (2005:208) adalah sebagai berikut:

- 1) Meningkatkan produktivitas kerja.
- 2) Meningkatkan efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
- 3) Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
- 4) Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
- 5) Fleksibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
- 6) Rasio seleksi tenaga kerja yang lebih baik karena meningkatnya citra perusahaan, perusahaan akhirnya dapat meningkatkan keuntungan dan
- 7) Berkurangnya gejala stress karyawan.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Sedangkan yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:15) adalah sebagai berikut :

1) Penerangan cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan

metal, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

2) Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja , dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

3) Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu . karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

4) Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

5) Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

6) Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan . perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

3. Penempatan Kerja

a. Pengertian Penempatan Kerja

Penempatan kerja merupakan proses menempatkan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat sebelum proses penempatan dilakukan terlebih dahulu melakukan proses seleksi karyawan penempatan tenaga kerja yang tepat merupakan tujuan perusahaan dalam pencapaian organisasinya. Pelaksanaan penempatan kerja pegawai yang tepat akan tercipta manakala

kemampuan bekerja dari pegawai sudah dengan standar yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan yang dipercayakan kepadanya. Berikut definisi penempatan kerja menurut para ahli :

Siswanto (1989:88) penempatan karyawan adalah : Suatu pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus dalam seleksi untuk dilaksanakan secara kontinuitas dengan wewenang dan tanggung jawab sebesar porsi dan komposisi yang ditentukan serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang dan tanggung jawab tersebut. Sedangkan menurut Nawawi (2000) pegawai harus ditempatkan dengan posisi dan peranan yang lebih jelas, di dalam kerja yang baik pegawai lama maupun pegawai baru yang diperoleh sebagai hasil seleksi, penempatan karyawan harus sesuai dengan pekerjaan, dimana memperhatikan persyaratan kesesuaian antara minat, bakat, pendidikan, pengalaman dan prestasi kerja pegawai dengan jenis dan tingkat pekerjaan atau jabatan yang dipercayakan kepadanya.

Menurut Siagian (2009:40-41) dalam manajemen sumber daya manusia terdapat rumus *The right man in the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay* yang terjemahannya adalah penempatan seseorang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula. Sedangkan menurut (Hariandja:2002) penempatan adalah proses penugasan / pengisian jabatan atau pengisian jabatan atau penugasan kembali pegawai pada tugas / jabatan baru atau jabatan yang berbeda. Penugasan ini dapat berupa penugasan pertama untuk

pegawai yang baru direkrut, tetapi dapat juga melalui promosi, pengalihan, dan penurunan jabatan bahkan pemutusan hubungan kerja.

Menurut Hasibuan (2009) penempatan (*placement*) adalah tindak lanjut dari seleksi, yaitu menempatkan calon karyawan yang diterima (lulus seleksi) pada jabatan/pekerjaan yang membutuhkannya dan mendeklasikan wewenang kepada orang tersebut. Menurut Manullang (2006:3) penempatan tenaga kerja adalah suatu fungsi yang penting dalam organisasi manapun dengan tujuan-tujuan yang antara lain meliputi: pemakaian sumber daya manusia maupun sumber daya yang bukan manusia secara efektif.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja merupakan proses penugasan / pengisian jabatan pada calon karyawan yang diterima (lulus seleksi). Sebelum proses penempatan dilakukan terlebih dahulu melakukan proses seleksi karyawan, penempatan tenaga kerja yang tepat merupakan tujuan perusahaan dalam pencapaian organisasinya.

b. Proses Penempatan Kerja

Adapun proses penempatan sebagai berikut :

1) Promosi

Promosi adalah apabila seseorang pegawai dipindahkan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar, tingkatannya dalam hierarki jabatan yang lebih tinggi dan penghasilannya lebih besar pula (Siagian :2002).

Seseorang pegawai dipindahkan dari suatu pekerjaan lain yang tanggung jawabnya lebih besar. Dua kriteria utama dalam melekukan

promosi (Siagian, 2005). Menurut Marihot (2006) promosi adalah penaikan jabatan, menerima kekuasaan dan tanggung jawab lebih besar dari kekuasaan dan tanggung jawab sebelumnya.

- a. Promosi didasarkan pada prestasi kerja.
- b. Promosi didasarkan pada senioritas.

2) Transfer

Transfer adalah pemindahan pegawai dari satu jabatan ke jabatan yang lain yang memiliki tanggung jawab yang sama dan level yang sama. Dalam hal penempatan transfer dapat mengambil salah satu dari dua bentuk :

- a. Penempatan seorang pada tugas baru dengan tanggung jawab hirarki jabatan dan penghasilan yang relatif sama dengan status dahulu.
- b. Alih tugas penempatan karyawan yang tidak mengalami perubahan.

3) Demosi

Demosi adalah bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab yang semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini (Siagian, 2005). Menurut Hasibuan (2005) demosi adalah perpindahan karyawan dari suatu jabatan kejabatan yang lebih rendah di dalam satu organisasi, wewenang, tanggung jawab, pendapatan serta

statusnya semakin rendah. Demosi berarti bahwa seseorang, karena berbagai pertimbangan mengalami penurunan pangkat atau jabatan dan penghasilan serta tanggung jawab semakin kecil. Dapat dipastikan bahwa tidak ada seorang pegawai pun yang senang mengalami hal ini. Ketiga hal tersebut di atas merupakan konsep penempatan yang didasarkan atas kemampuan dan prestasi dari karyawan itu sendiri. Dengan penerapan konsep penempatan diharapkan karyawan akan dapat ditempatkan sesuai dengan job deskripsi dan job spesifikasi sehingga efisiensi dan efektifitasnya perusahaan dapat tercapai. Seorang karyawan biasanya menggunakan empat hal sebagai bahan perbandingan, yaitu:

- a. Harapan tentang jumlah imbalan yang dianggapnya layak diterima berdasarkan kualifikasi diri pribadi seperti pendidikan, keterampilan, sifat pekerjaannya dan pengalamannya.
- b. Imbalan yang diterima oleh orang lain dalam organisasi yang berkualitas dan sifat pekerjaannya relatif sama dengan yang bersangkutan sendiri.
- c. Imbalan yang diterima oleh karyawan lain di organisasi lain di kawasan yang sama serta melakukan kegiatan sejenis.
- d. Peraturan perundang-undangan yang berlaku mengenai jumlah dan jenis imbalan (Siagian, 2005).

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa dalam penempatan yang tepat dapat menumbuhkan motivasi yang menimbulkan antusias dan semangat

kerja yang tinggi bagi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi dengan penempatan yang tepat pegawai akan dapat mengerjakan pekerjaanya dengan lebih baik dan akan menimbulkan semangat yang tinggi dalam bekerja.

c. Orientasi dan Penempatan Karyawan

Selain harus diberikan gambaran keseluruhan kepada karyawan, ia juga harus diperkenalkan kepada karyawan lain dalam perusahaan dan suasana keraguan harus dicairkan, dalam hal penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan, 2009).

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Penempatan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi penempatan kerja menurut Mangkuprawira (2011:171-172) sebagai berikut:

1) Pertumbuhan perusahaan

Pertumbuhan bisnis atau perkembangan kondisi pemerintahan umumnya menyebabkan terjadinya pengisian posisi pekerjaan baru, baik melalui promosi karyawan yang sudah ada atau yang baru sama sekali. Hal ini karena adanya pengaruh ekspansi bisnis yang mampu menciptakan posisi pekerjaan baru. Tentu saja proses tersebut sangat didukung oleh keadaan stabilitas sosial-ekonomi-politik dalam dan luar negeri.

2) Reorganisasi

Sebuah restrukturisasi pokok dari sebuah perusahaan akan menghasilkan jenis yang beragam dalam hal kegiatan-kegiatan personal, misalnya jika terjadi merger dan reorganisasi perusahaan. Pembelian atau penjualan perusahaan atau merger dengan perusahaan lain akan mempengaruhi aktivitas departemen SDM, seperti rancangan pekerjaan, kompensasi, manfaat, hubungan pekerja, dan program pensiun dini. Ujung-ujungnya adalah mempengaruhi keputusan karyawan.

3) Kecenderungan ekonomi umum

Satu konsekuensi dari pengaruh menurunya pertumbuhan ekonomi adalah secara signifikan akan menurunkan ketersediaan pekerjaan, baik bagi mereka/karyawan yang permanen dan temporer, serta sekaligus bagi pencari kerja. Resesi ekonomi akan mengakibatkan terjadinya pengangguran besar-besaran. Sebaliknya, jika kondisi ekonomi keseluruhan, semakin membaik, rekrutmen, dan seleksi karyawan baru.

4) Atrisi

Pengurangan karyawan yang disebabkan terjadinya terminasi, pengunduran diri, pensiun, pengalihan keluar dari unit bisnis, dan meninggal disebut atrisi. Secara khusus, program pensiun dini telah meningkat selama terjadinya penurunan aktivitas usaha dan kelambanan aktivitas ekonomi. Dalam situasi tersebut para karyawan

berada pada posisi tertekan dan terjadilah pemangkasan kelebihan karyawan (*rasionalisasi*).

e. Indikator Dalam Penempatan Kerja

Adapun indikator penempatan kerja menurut Siswanto (1989:99) dalam penempatan karyawan, perlu dipertimbangkan faktor-faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kontinuitas perusahaan. Adapun faktor-faktor yang harus dipertimbangkan dalam penempatan karyawan. Adalah sebagai berikut :

1) Prestasi Akademis

Karyawan yang mempunyai prestasi akademis yang tinggi harus ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang diperkirakan dia mampu mengembannya. Walaupun tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat, yakni memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar. Sebaliknya bagi karyawan yang mempunyai latar belakang pendidikan akademis yang pas dibawah standar ditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang ringan pula, yaitu tugas dan pekerjaan yang hanya mempunyai wewenang dan tanggung jawab yang relatif rendah.

2) Pengalaman

Karyawan yang mempunyai pengalaman bekerja cenderung memiliki keahlian dan keterampilan kerja yang relatif tinggi. Demikian sebaliknya, jika ia tidak memiliki pengalaman bekerja cenderung tidak memiliki keahlian dan keterampilan.

3) Kesehatan Fisik dan Mental

Kesehatan fisik dan mental perlu mendapat pertimbangan dalam menempatkan karyawan. Karena tanpa pertimbangan, hal-hal yang bakal merugikan perusahaan tidak mustahil akan terjadi. Kondisi fisik karyawan yang bersangkutan untuk mempertimbangkan, pada tempat dimana karyawan tersebut untuk diberikan tugas dan pekerjaan yang cocok baginya berdasarkan kondisi fisik yang dimilikinya. Karyawan yang kondisi fisik dan mentalnya rendah atau lemah sebaiknya ditempatkan pada bagian-bagian yang tidak begitu memerlukan karyawan yang kuat begitu pula sebaliknya.

4) Status Perkawinan

Status Perkawinan, sangat perlu untuk dipertimbangkan dalam menempatkan karyawan yang bersangkutan. Karyawan wanita yang mempunyai suami perlu mendapat pertimbangan, apalagi kalau sudah mempunyai anak. Sebaliknya karyawan yang bersangkutan ditempatkan pada perusahaan yang tidak jauh dari tempat tinggal suaminya.

5) Usia

Usia perlu mendapat pertimbangan dalam rangka menempatkan karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk menghindarkan rendahnya kinerja yang dihasilkan oleh karyawan. Karyawan yang umurnya sudah tua sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak begitu

mempunyai resiko, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondisi fisiknya.

4. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Survey kepuasan karyawan penting untuk dilakukan bagi perusahaan. Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan, karyawan memiliki peranan yang penting karena perkembangan diri mereka akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan pula. Oleh sebab itu, perusahaan dianjurkan untuk rutin mengadakan survey kepuasan karyawan demi mengetahui tingkat kepuasan mereka dalam lingkungan kerja dari waktu ke waktu. Pasalnya, kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Berikut pendapat beberapa ahli mengenai definisi dari kepuasan kerja :

Menurut Robbins (2003:78) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Hasibuan (2008:202) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan Handoko (2000:193) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para

karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

Mangkunegara (2005:117) juga mengemukakan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *turnover*, tingkat absensi, umur, tingkat pekerjaan, dan ukuran organisasi perusahaan. Kepuasan kerja berhubungan dengan *turnover* mengandung arti bahwa kepuasan kerja yang tinggi selalu dihubungkan dengan *turnover* yang rendah, dan sebaliknya jika karyawan banyak yang merasa tidak puas maka *turnover* karyawan tinggi.

b. Teori kepuasan kerja

Teori kepuasan kerja mencoba mengungkapkan apa yang membuat sebagian orang lebih puas terhadap suatu pekerjaan daripada beberapa lainnya. Teori ini juga mencari landasan tentang proses perasaan orang terhadap kepuasan kerja. Teori tentang kepuasan kerja menurut Rivai (2004:475) adalah:

1) Teori ketidaksesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Sehingga apabila kepuasannya diperoleh melebihi dari yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi, sehingga terdapat *discrepancy*, tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

2) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidaknya keadilan dalam suatu situasi, khususnya situasi kerja. Menurut teori ini komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, keadilan dan ketidakadilan. Input adalah faktor bernilai bagi karyawan yang dianggap mendukung pekerjaannya, seperti pendidikan, pengalaman, kecakapan, jumlah tugas dan peralatan atau perlengkapan yang dipergunakan untuk melaksanakan pekerjaannya.

Hasilnya adalah sesuatu yang dianggap bernilai oleh seorang karyawan yang diperoleh dari pekerjaannya, seperti: upah/gaji, keuntungan sampingan, simbol, status, penghargaan dan kesempatan untuk berhasil atau aktualisasi diri. Sedangkan orang selalu membandingkan dapat berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempat lain atau bisa pula dengan dirinya di masa lalu.

3) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi dua kelompok yaitu *satisfies* atau *dissatisfies*. *Satisfies* ialah faktor-faktor atau situasi yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari: pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan

memperoleh penghargaan dan promosi. Terpenuhinya faktor tersebut akan menimbulkan kepuasan, namun tidak terpenuhinya faktor ini tidak selalu mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfies (hygiene factors)* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari: gaji/upah, pengawasan, hubungan antarpribadi, kondisi kerja dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika tidak terpenuhi faktor ini, karyawan tidak akan puas. Namun, jika besarnya faktor ini memadai untuk memenuhi kebutuhan tersebut, karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional karyawan yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya yang mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja ini akan didapat apabila ada kesesuaian antara harapan pekerja dan kenyataan yang didapatkan ditempat bekerja.

c. Faktor-Faktor Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan *kenyataan*. Faktor-faktor yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 1996:181-182):

- 1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan

kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang terlalu banyak menantang akan menciptakan frustasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

3) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di

samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

4) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

5) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian–ekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

d. Pengukuran Kepuasan Kerja

Survey kepuasan karyawan penting untuk dilakukan bagi perusahaan. Sebagai Sumber Daya Manusia (SDM) di suatu perusahaan, karyawan memiliki peranan yang penting karena perkembangan diri mereka akan berpengaruh pada perkembangan perusahaan pula. Oleh sebab itu, perusahaan dianjurkan untuk rutin mengadakan survey kepuasan karyawan demi

mengetahui tingkat kepuasan mereka dalam lingkungan kerja dari waktu ke waktu. Untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan perlu diadakanya pengukuran kepuasan kerja karyawan dengan cara mengukur kepuasan kerja karyawan tersebut. Pengukuran kepuasan kerja dapat berguna sebagai penentuan kebijakan organisasi.

Pengukuran faktor kepuasan kerja dapat digunakan *Job Descriptive Index (JDI)*, menurut Luthans (Husein Umar, 2010:38) ada lima, yaitu:

- a) Pembayaran, seperti gaji dan upah.
- b) Pekerjaan itu sendiri.
- c) Promosi Pekerjaan.
- d) Kepenyeliaan (supervisi).
- e) Rekan kerja.

Pengukuran kepuasan kerja seseorang bisa dilihat dari besarnya gaji atau upah yang diterima, tetapi gaji bukan satu-satunya yang menjadi ukuran kepuasan kerja seseorang. Hal lain yang dapat dijadikan sebagai ukuran kepuasan kerja adalah hubungan dengan atasan atau rekan kerja, pengembangan karier, dan pekerjaan yang sesuai dengan minat dan kemampuannya. Sementara itu, untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan menurut Veithzal Rivai (2010: 860) adalah menggunakan:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang *actual* dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan
- 2) Supervisi
- 3) Organisasi dan manajemen

- 4) Kesempatan untuk maju
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif
- 6) Rekan kerja
- 7) Kondisi pekerjaan.

Berdasarkan pemaparan diatas dapat disimpulkan bahwa perusahaan dianjurkan untuk rutin mengadakan survey kepuasan karyawan untuk mengukur tingkat kepuasan kerja karyawan demi mengetahui tingkat kepuasan mereka dalam lingkungan kerja dari waktu ke waktu. Pasalnya, kepuasan karyawan sangat berpengaruh terhadap kinerja mereka. Menurut (Mangkunegara, 2010) seorang karyawan yang memperoleh kepuasan kerja dari pekerjaannya, akan mempertahankan kinerja yang tinggi, dan sebaliknya seorang karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan dalam pekerjaannya, cepat atau lambat tidak akan dapat diandalkan, kemangkiran, dan berprestasi buruk.

e. Indikator Kepuasan Kerja

Indikator kepuasan kerja yang dipakai peneliti adalah indikator-indikator yang dikembangkan oleh Luthans (2006) kelima dimensi tersebut adalah:

- 1) Pekerjaan itu sendiri adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan kompleksitas pekerjaan yang dijalankan itu menyenangkan dan memuaskan serta memberikan tantangan kepada karyawan.
- 2) Pendapatan/gaji adalah sejumlah upah yang diterima di mana hal ini dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibanding dengan orang

lain dalam organisasi. Gaji merupakan imbalan tetap yang dibayarkan berupa uang secara berkala atau dengan periode yang tetap, misalnya sebulan sekali.

- 3) Kesempatan promosi adalah proses perubahan dari suatu pekerjaan ke pekerjaan lain dalam hierarki wewenang dan tanggung jawab yang lebih tinggi daripada wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan pada waktu sebelumnya, dengan kata lain diberikan kesempatan untuk maju dalam organisasi tersebut.
- 4) Pengawasan adalah hubungan antara setiap karyawan dengan atasan langsung.
- 5) Rekan kerja adalah teman kerja dalam organisasi dan interaksinya yang bersifat kerjasama dalam pekerjaan

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang relevan yang berkaitan dengan Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja

Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	
					Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
1.	Eri Sulistyorini, Sudarmi, Eling Purwanto Jati	Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi	2017	1) Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 2) Keterlibatan kerja memiliki pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 3) Kohesivitas kelompok memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, 4) Kohesivitas kelompok memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 5) Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, 6) Kohesivitas kelompok berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Selain itu, kohesivitas juga memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja yang dimediasi secara parsial oleh kepuasan kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian KPPN Purworejo, Tengah. Jawa ● Sampel penelitian karyawan. 35 ● Variabel Penelitian : Lingkungan kerja (X1) Keterlibatan kerja (X2) Kohesivitas (X3) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)

No	Nama Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian		
					Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang	
2	Bayu Dwilakson, Hanafi, Corry Yohana	Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance	2017	<ol style="list-style-type: none"> 1) Motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan. 2) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 3) Motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh signifikan. 4) Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan 5) Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan Signifikan 6) Kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. 7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT BNI <i>Life Insurance</i> divisi <i>employee benefit</i>. ● Sampel penelitian populasi 322 orang, Peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel ● Variabel Penelitian : Motiasi (X1) Lingkungan kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z) 	
3	I Made Astakoni, Wirawan Gumi	Purba Suputra	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	2017	<ol style="list-style-type: none"> 1) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 4) Kepuasan kerja merupakan mediasi (<i>partia mediation</i>) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian Dinas Kebudayaan Kota Denpasar. ● Sampel penelitian 30 orang. ● Variabel Penelitian : Lingkungan Kerja Fisik(X1) Kinerja Pegawai (Y) Kepuasan Kerja (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)

No	Nama Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	
					Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
4	Cici Rosita Devi, Eko Agus Susilo, Anandhayu Mahatma Ratri	Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PG Tjoekir Jombang)	2017	1) Penempatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan PG Tjoekir Jombang. 2) Penempatan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada PG Tjoekir Jombang. 3) Menyatakan bahwa kepuasan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Penempatan secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PG Tjoekir Jombang ● Sampel penelitian 133 responden. ● Variabel Penelitian : Penempatan Karyawan (X1) Kepuasan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)
5	I Made Bagus Ghita Wijaya dan I Wayan Suana	Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan	2013	1) Penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. 2) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT.Food and Beverage Service. ● Sampel penelitian 43 orang. ● Variabel Penelitian : Penempatan Kerja (X1) Pengalaman (X2) Kinerja karyawan (Y) Kepuasan Kerja Karyawan (Z) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)
6	David Harley Weol	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan Dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	2015	1) Lingkungan kerja, pelatihan, dan penempatan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. 2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 3) Pelatihan berpengaruh signifikan	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara. ● Sampel penelitian 65 pegawai. ● Variabel Penelitian : Lingkungan Kerja (X1) Pelatihan (X2) 	<ul style="list-style-type: none"> ● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1)

No	Nama Penulis	Judul	Tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	
					Penelitian Terdahulu	Penelitian Sekarang
				terhadap kinerja pegawai. 4) Penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.	Penempatan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)
7	Hiskia Jonest Runtunuwu, Joyce Lapian, Lucky Dotulong	Pengaruh Disiplin, Penempatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado	2015	1) Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja secara bersama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. 2) Disiplin Kerja, Penempatan Kerja dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	● Tempat Penelitian Badan Perizinan Terpadu (BP2T) Kota Manado. ● Sampel penelitian 30 Orang ● Variabel Penelitian : Disiplin (X1) Lingkungan Kerja (X2) Penempatan Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)	● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)
8	Jon Presly E P Tobing, Ramon Zamora.	Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Racer Technology Batam	2018	1) Konflik kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Penempatan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Beban kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4) Konflik kerja, penempatan kerja, beban kerja secara simultan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	● Tempat Penelitian PT. Racer Technology Batam. ● Sampel penelitian 57 Orang ● Variabel Penelitian : Konflik Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Karyawan (Y)	● Tempat Penelitian PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. ● Sampel Penelitian 40 Karyawan. ● Variabel Penelitian Lingkungan Kerja (X1) Penempatan Kerja (X2) Kinerja Karyawan (Y) Kepuasan Kerja (Z)

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Risamasu (2018), Pratama dan Wismar'ein (2018), wahyuniardi et al. (2018), Rondo et al. (2018), Josephine dan Harjanti (2017), Weol (2015), Runtunuwu et al. (2015), Budianto dan Katini (2015). Bahwa lingkungan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat kinerja karyawan meningkat. Lingkungan kerja yang baik lingkungan fisik maupun non fisik memberikan dukungan terhadap peningkatan prestasi kerja karyawan (Josephine dan Harjanti, 2017:2).

Menurut Robbins (2010) Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hubungan penempatan kerja dan kinerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Arif (2018), Tobing dan Zamora (2018), Riyanto et al. (2017), Wahyuni (2017), Runtuwene et al. (2016), Runtunuwu (2015), Weol (2015), Karmita et al. (2015). Bahwa penempatan kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Penempatan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena merupakan faktor penting yang dapat menghasilkan pendayagunaan sumber daya manusia (SDM) yang optimal bagi perusahaan sehingga dapat tercapainya tujuan perusahaan. Menurut Mathis & Jackson (2006:262) Penempatan adalah menempatkan posisi seseorang ke posisi pekerjaan yang tepat, seberapa baik seorang karyawan cocok dengan pekerjaannya akan mempengaruhi jumlah dan kualitas pekerjaan (Riyanto et al, 2017:132-133).

Penempatan merupakan salah satu aspek yang paling penting baik bagi karyawan maupun bagi perusahaan. Penempatan merupakan suatu proses yang sangat menentukan dalam mendapatkan karyawan yang kompeten yang dibutuhkan perusahaan, karena penempatan yang tepat dalam posisi jabatan yang tepat akan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2011:64), hal tersebut sesuai dengan prinsip “*The right man in the right place and the right man behind the right job*” atau “Penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Aldilaningsari, et al, 2014:2).

3. Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

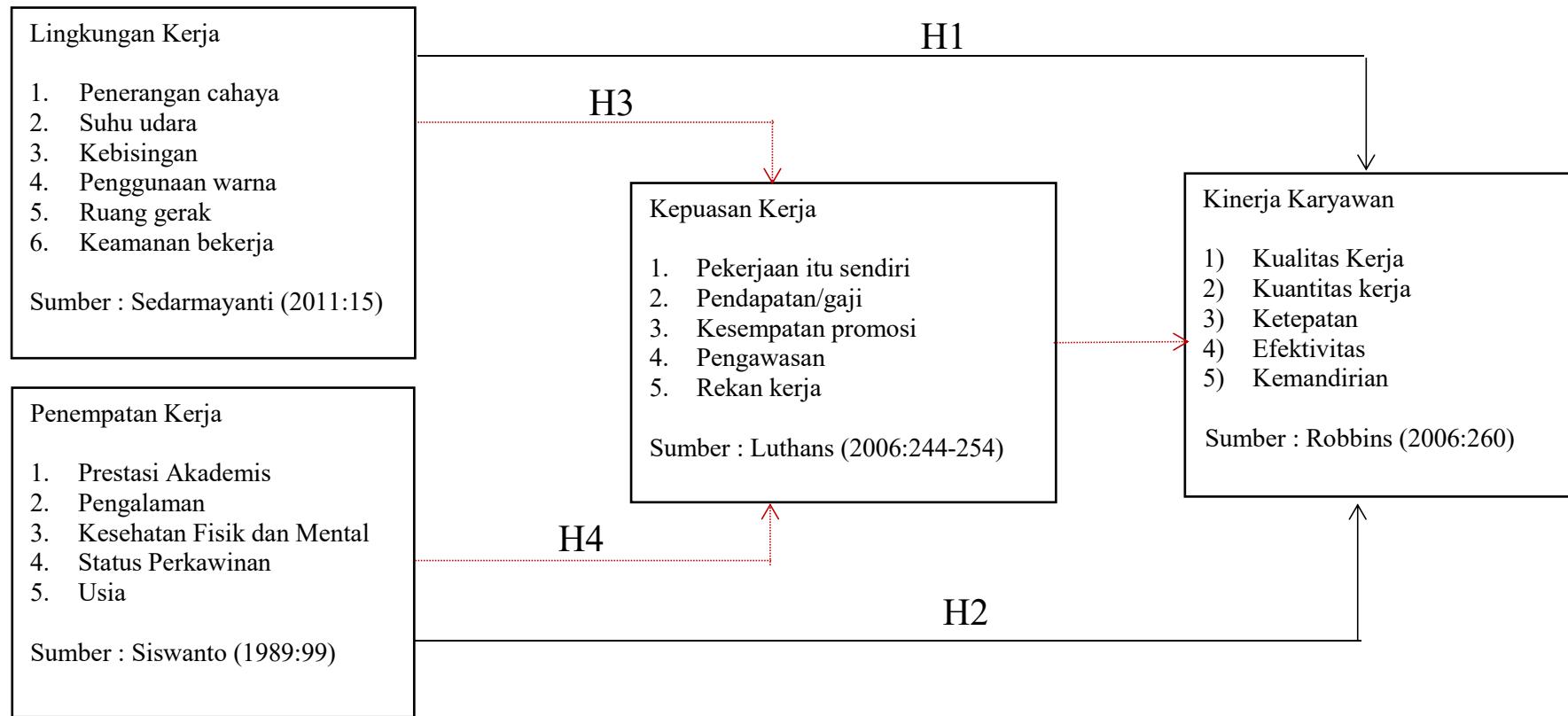
Hubungan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan didasarkan pada temuan penelitian Wahyuniardi et al. (2018), Damayanti et al. (2018), Sari dan Susilo (2018), Wahyuni (2017), Ristanti dan Dihan (2016), Karmita et al. (2015) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Kinerja yang baik dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang didapatkan diperusahaan tersebut. Karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya akan berdampak terhadap kinerja karyawan tersebut. Mangkunegara (2010:9) mengidentifikasi kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan kata lain, perusahaan yang berkualitas adalah perusahaan yang memiliki kualitas hidup kerja yang baik, bisa mensejahterakan karyawan sehingga menghasilkan karyawan yang berkualitas dan berkompeten.

Semakin puas karyawan kepada perusahaan, maka performa kerja dan hasil kerja yang ditunjukkan akan semakin baik atau sebaliknya. Jika seseorang merasakan kepuasan dalam pekerjaannya maka semangat kerjanya akan semakin meningkat. Dorongan tersebut dapat memudahkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Wibowo (2015:141) berpendapat bahwa kepuasan kerja merupakan prediktor kinerja, karena kepuasan kerja mempunyai korelasi moderat dengan kinerja. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tinggi rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja. Apabila kepuasan kerja tercapai maka kinerja karyawan akan tinggi, begitupula sebaliknya (Sari dan Susilo, 2018:34)

Menurut Robbins (2006) juga menyatakan menganai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. Adanya peningkatan kepuasan kerja pada karyawan tentu berdampak pada kinerja yang ditunjukkannya.

D. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kajian teoritis seperti yang telah diuraikan diatas, maka berikut ini dikemukakan kerangka konseptual yang berfungsi sebagai penuntun, alur pikir dan sekaligus sebagai dasar dalam menentukan hipotesis. Kerangka konseptual ini digunakan untuk menggambarkan hubungan pengaruh variabel independen (X1) lingkungan kerja dan (X2) penempatan kerja Terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) dengan kepuasan kerja karyawan sebagai variabel pemediasi (Z).



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

E. Hipotesis

Berdasarkan pokok masalah dan kerangka teori yang telah dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan dari sebuah dugaan hubungan antara dua atau lebih variabel yang akan diuji kebenarannya.

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

H2 : Terdapat pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

H3 : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

H4 : Terdapat pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sugiyono (2010:13) mengemukakan bahwa penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, penggunaan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Alat analisis yang digunakan penelitian ini adalah *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerful* oleh karena tidak mengasumsikan data harus dengan pengukuran skala tertentu, jumlah sampel kecil. PLS dapat membantu peneliti untuk mendapatkan nilai variabel laten untuk tujuan prediksi. Model formalnya mendefinisikan variabel laten adalah *linear agregat* dari indikator-indikatornya. Hasil estimasi dalam PLS dapat dikategorikan menjadi tiga, yaitu *weight estimate* yang digunakan untuk menciptakan skore variabel laten, estimasi jalur yang digunakan variabel laten dan antar variabel dan blok indikator dan berkaitan dengan means serta lokasi parameter (nilai konstan regresi) untuk indikator dari variabel laten (Ghozali, 2006:19).

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

B. Objek Penelitian dan Waktu Penelitian

Objek dalam penelitian ini PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Waktu yang digunakan dalam penelitian ini kurang lebih selama 1 (satu) bulan terhitung saat diberikanya surat izin penelitian dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

C. Sensus

Sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2010:85). Sensus sering dilakukan apabila jumlah popuasi relatif kecil, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan yang sangat kecil. Penentuan jumlah sampel menurut Arikunto (2006:112) apabila subjeknya kurang dari seratus, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan populasi. Pendapat tersebut sesui menurut Roscoe dalam Sugiyono (2011:90) ukuran sampel layak dalam penelitian adalah antara 30 sampai dengan 500. Dari keseluruhan populasi semuanya berjumlah 40 orang, maka sesuai dengan pendapat diatas jumlah sampel dalam penelitian ini dapat diambil semua dari keseluruhan jumlah populasi. Sehingga sampel yang diambil adalah seluruh karyawan (kecuali komisaris umum) BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) di Yogyakarta sebanyak 40 orang.

D. Jenis Data Penelitian

Jenis data yang dibutuhkan dalam penelitian ini yaitu data primer. Data primer menurut Kriyantono (2006:41), adalah sumber data pertama dimana sebuah data dihasilkan. Dalam penelitian ini data diperoleh secara langsung atau data akan didapat dari sumber dilapangan secara langsung yaitu dengan melakukan wawancara, dan penyebaran kuesioner yang di bagikan kepada karyawan PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta, yang telah ditentukan oleh peneliti, berdasarkan metode pengambilan sampel. Kuesioner tersebut berisi tentang lingkungan kerja, penempatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan mengajukan daftar pertanyaan atau pertanyaan kepada koresponden, dimana responden menjawab pertanyaan atau pertanyaan tersebut secara tertulis (Sugiyono, 2014). Jumlah kuesioner yang disebarluaskan kepada responden sebanyak 40 buah, yang selanjutnya secara keseluruhan kuesioner-kuesioner tersebut kembali lagi kepada peneliti, dan digunakan sebagai data penelitian. Dalam penelitian ini angket disebarluaskan untuk mengetahui karakteristik tentang usia, pendidikan terakhir, dan bagian/departemen. Dalam kuesioner ini juga mengukur penilaian responden tentang variabel penelitian yaitu lingkungan kerja, penempatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.

F. Klasifikasi Variabel Penelitian

Variabel merupakan suatu besaran yang dapat diubah atau berubah sehingga mempengaruhi besaran ata hasil penelitian. Variabel-variabel yang terkait dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1) Variabel Independen (X)

Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor, anteseden. Dalam bahasa indonesia sering disebut sebagai variabel bebas.

Variabel bebas adalah variabel yang mempengaruhi variabel lain yang sifatnya berdiri sendiri. Variabel ini biasanya disimbolkan dengan X (Kurniawan, 2009:26). variabel independen (X) dalam penelitian ini antaralain : lingkungan kerja dan penempatan kerja.

2) Variabel Dependental

Variabel dependen sering disebut variabel yang sering memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel independen. Menurut Soegoto (2008:56) variabel dependen adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel independen. Adapun variabel dependen dalam penelitian ini adalah : kinerja karyawan.

3) Variabel Mediasi

Variabel mediasi adalah variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel independen dengan dependen (Sugiyono, 2011:4) variabel mediasi dapat meningkatkan atau menurunkan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel mediasi dalam penelitian ini adalah : kepuasan kerja karyawan.

G. Variabel Penelitian

Adapun definisi oprasional variabel yang ada daam penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan lingkungan yang melibatkan semua faktor baik fisik maupun non fisik yang turut berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Indikator dari variabel lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:15)

Indikator-Indikator Variabel Lingkungan Kerja
Tabel 3.1

Indikator	Item-item Pertanyaan
Penerangan cahaya	Intensitas cahaya lampu didalam ruangan kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.
	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik di lingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.
Suhu Udara	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik di lingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.
	Alat pengatur suhu udara (Ac,kipas angin,dll) tersedia di lingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.
Suara Bising	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja
	Tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja
Penggunaan Warna	Pemilihan warna di dinding di lingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari
	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada
Ruang Gerak yang Diperlukan	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja
	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja
Keamanan Bekerja	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja
	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman

2. Penempatan kerja dalam penelitian ini merupakan salah satu usaha untuk menyalurkan kemampuan karyawan sebaik-baiknya dengan jalan menempatkan karyawan pada posisi atau jabatan yang paling sesuai untuk memperoleh kinerja karyawan yang optimal di PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Indikator dari variabel penempatan kerja menurut Siswanto (2002:88)

Indikator-Indikator Variabel Penempatan Kerja
Tabel 3.2

Indikator	Item-item Pertanyaan
Prestasi Akademis	<p>Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki.</p> <p>Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan.</p>
Pengalaman	<p>Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki</p> <p>Karyawan yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya.</p>
Kesehatan Fisik dan Mental	<p>Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi karyawan.</p> <p>Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya.</p>
Status Perkawinan	<p>Menurut saya perusahaan telah melihat status perkawinan sebelum penempatan karyawan</p> <p>Menurut saya status perkawinan karyawan merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan.</p>
Usia	<p>Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan.</p> <p>Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.</p>

3. Kinerja karyawan dalam penelitian ini yaitu menggambarkan sejauh mana aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas dan berusaha dalam mencapai tujuan yang ditetapkan di PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Indikator dari variabel kinerja karyawan menurut Robbins (2006)

Indikator-Indikator Variabel Kinerja Karyawan
Tabel 3.3

Indikator	Item-item Pertanyaan
Kualitas Kerja	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini.
	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik.
Kuantitas kerja	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda.
	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan.
Ketepatan Waktu	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan.
	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan.
Efektivitas	Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai (setengah jam sebelum shift dimulai).
	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien.
Kemandirian	Anda dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari pimpinan atau rekan kerja.
	Anda selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan

4. Kepuasan kerja dalam penelitian ini yaitu rasa puas yang dirasakan oleh karyawan baik dari segi ekonomi, sosial, psikologi, maupun hubungan antar sesama karyawan ataupun hubungan dengan atasan PT.BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Indikator dari variabel kepuasan kerja karyawan menurut Luthans (2006)

Indikator-Indikator Variabel Kepuasan Kerja Karyawan
Tabel 3.4

Indikator	Item-item Pertanyaan
Pekerjaan Itu Sendiri	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya.
	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini.
Pendapatan/Gaji	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.
	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya.
Kesempatan Promosi	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan.
	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan.
Pengawasan	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.
	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya.
Rekan Kerja	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya.
	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan.

H. Uji Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati (Sugiyono, 2011). Pada penelitian ini menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas sebagai uji instrumen penelitian.

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa masing-masing item dalam instrumen penelitian mampu mengukur variabel yang ditetapkan dalam penelitian ini. Sebuah instrumen dikatakan valid, jika mampu mengukur apa yang diinginkan dan mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Ghozali, 2001:45). data yang valid berarti data yang tidak berbeda

antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa uji yaitu :

a. *Convergent Validity*

Nilai *convergent validity* adalah nilai loading faktor pada variabel laten dengan indikator-indikatornya. Nilai yang diharapkan $>0,7$. Namun menurut Chin, 1998 (dalam Ghazali, 2015) untuk penelitian tahap awal pengembangan skala pengukuran nilai *loading* 0,5-0,6 dianggap cukup memadai. Dalam penelitian ini akan digunakan batas *loading factor* sebesar 0,50.

b. *Discriminant Validity*

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang berguna untuk mengetahui apakah variabel memiliki diskriminan yang memadai yaitu dengan cara membandingkan nilai *loading* pada variabel yang dituju harus lebih besar dibandingkan dengan nilai *loading* dengan variabel yang lain.

c. *Average variance extracted (AVE)*

Nilai AVE yang diharapkan $> 0,5$

Uji validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan software SmartPLS 3.0.

2) Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2011) reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi atau konsistensi data dalam interval waktu tertentu. Reliabilitas

adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari suatu variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu kewaktu (Ghozali, 2005).

Pengukuran reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan uji composite *reliability*. Dikatakan reliable apabila memiliki nilai *composite reliability* $\geq 0,07$. Uji reliabilitas dilakukan dengan software SmartPLS 3.0.

I. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis statistik deskriptif dan *Partial Least Square* (PLS) menggunakan program software SmartPLS 3.0.

1) Analisis Deskriptif

Merupakan metode yang bertujuan mengubah kumpulan data mentah menjadi bentuk yang mudah dipahami, dalam bentuk informasi yang ringkas, dimana hasil penelitian serta analisisnya diuraikan dalam suatu tulisan ilmiah yang mana dari analisis tersebut akan dibentuk suatu kesimpulan. Menurut sekarang, statistik deskriptif dimaksudkan untuk memberikan gambaran yang baik tentang bagaimana responden berpikir terhadap *item* dalam kuesioner (Sekaran, 2006:176).

Sedangkan menurut Sugiyono (2014) analisis deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi

analisis deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel independen dan variabel dependen.

Pada penelitian ini akan dilakukan pembahasan mengenai bagaimana pengaruh lingkungan kerja dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Skala pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert. Skala likret yaitu skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono, 2012). Berikut ini kategori-kategori dari skala likret :

Kategori-Kategori Dari Skala Likret
Tabel 3.5

NO	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju (SS)	5
2	Setuju (S)	4
3	Agak Setuju (AS)	3
4	Tidak Setuju (TS)	2
5	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber: Sugiyono (2012)

Skala likret ini kemudian menskala individu yang bersangkutan dengan menambah bobot jawaban yang dipilih. Nilai rata-rata dari masing-masing responden dapat dikelompokan dalam kelas interval. Ukuran interval digunakan untuk memberikan informasi tentang interval suatu orang obyek dengan orang atau obyek lain. Jumlah kelas 5 sehingga interval dapat dihitung sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 \text{Interval} &= \frac{\text{Nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{Jumlah kelas}} \\
 &= \frac{5-1}{5} \\
 &= 0,8
 \end{aligned}$$

Berdasarkan perhitungan tersebut, maka dapat ditentukan skala distribusi kriteria pendapat responden sebagai berikut :

Skala Distribusi Kriteria Pendapat Responden
Tabel 3.6

Nilai rata-rata (X)	Penafsiran
1,00 - 1,79	Sangat rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2012)

2) Analisis Kuantitatif

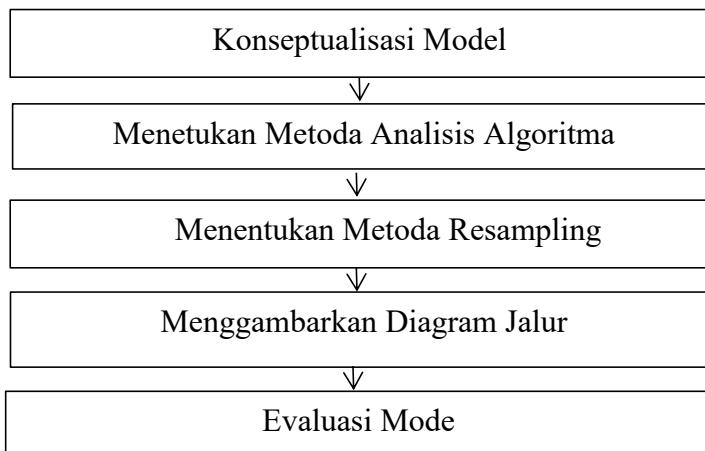
Model analisis yang digunakan adalah *partial least square* (PLS). Menurut Ghozali (2015) PLS merupakan salah satu teknik *Structural Equation Modeling* (SEM) yang mampu menganalisis variabel laten, variabel indikator dan kesalahan pengukuran secara langsung. PLS dapat digunakan dengan jumlah sampel yang kecil dan dapat diterapkan pada semua skala data.

Adapun tahapan-tahapan yang dilakukan dengan menggunakan model evaluasi PLS (Ghozali,2015) sebagai berikut :

a) Tahapan Analisis *Partial Least Square* (PLS)

Tahapan analisis dengan menggunakan PLS-SEM setidaknya harus melalui lima proses tahapan dimana setiap tahapan akan berpengaruh terhadap tahapan selanjutnya, yaitu: (1) Konseptualisasi Model, (2) Menentukan metoda analisis algoritma, (3) menentukan metoda resampling, (4) menggambarkan diagram jalur dan (5) evaluasi model.

Tahapan Analisis *Partial Least Square* (PLS)
Gambar 3.1



1. Konseptualisasi Model.

Konseptualisasi model merupakan langkah awal dalam analisis PLS-SEM. Pada tahap ini peneliti harus melakukan pengembangan dan pengukuran konstruk. Prosedur pengembangan dan pengukuran konstruk secara konvensional pertama kali diperkenalkan oleh Gilbert Churicill pada tahun 1979 dalam bidang marketing.

2. Menentukan Metoda analisis Algoritma.

Model penelitian yang sudah melewati tahapan konseptualisasi model selanjutnya harus ditentukan metoda analisis *algorithm* apa yang akan

digunakan untuk estimasi model. Metoda analisis *algorithm* yang disediakan hanyalah *algorithm* PLS dengan tiga pilihan skema yaitu, *factorial*, *centorid* dan *path* atau struktural *weighting*. Skema *algorithm* PLS yang disarankan oleh Wold adalah *Path* atau struktural *weighting*.

3. Menentukan Metoda Resampling.

Terdapat dua metoda yang digunakan untuk melakukan proses penyempelan kembali yaitu *bootstrapping* dan *jackknifing*. Metode *Bootstrapping* lebih sering digunakan dalam model persamaan struktural. Dalam Program SmartPLS hanya menyediakan satu metode resampling yaitu *bootstrapping* yang terdiri dari tiga skema yaitu skema *no sign changes*, individual *sign changes* dan skema *construct level changes*. Skema yang disarankan oleh smartPLS (default) adalah *construct level changes* karena skema ini memberikan asumsi yang longgar sehingga Tstatistik meningkat karena hanya menggunakan ukuran skor loading hubungan langsung antara variabel laten dan indikatornya (Abdillah, 2014:209).

Dalam penelitian ini metoda resampling menggunakan *bootstrapping*

4. Menggambar Diagram Jalur.

Setelah melakukan konseptualisasi model, menentukan metoda analisis *algorithm* dan metoda *resampling*, langkah selanjutnya adalah menggambar diagram jalur (*path diagram*) dengan menggunakan prosedur *nomogram reticular action modeling* (RAM) yang dikemukakan Falk dan Miller (1992) dengan ketentuan sebagai berikut :

- a. Konstruk teoritikal yang menunjukkan variabel laten digambar dengan bentuk lingkaran.
 - b. Variabel *observed* atau indikator digambar dengan bentuk kotak.
 - c. Hubungan asimetri digambarkan dengan arah panah tunggal.
 - d. Hubungan simetri digambarkan dengan arah panah *double*.
5. Evaluasi model.

Setelah menggambar diagram jalur, maka model siap untuk diestimasi dan dievaluasi *hasilnya* secara *keseluruhan*. Evaluasi model dapat dilakukan dengan menilai hasil pengukuran model melalui menguji validitas dan reliabilitas konstruk laten, kemudian dilanjutkan dengan evaluasi model struktural dan pengujian signifikansi untuk menguji pengaruh antar konstruk atau variabel. Untuk lebih jelasnya pembahasan mengenai evaluasi model akan diuraikan pada sub bab di bawah ini. Terdapat 2 model yang harus dianalisis dalam PLS, yaitu evaluasi model pengukuran (*outer model*) dan model struktural (*inner model*).

- a. Evaluasi Outer Model (*measurement model*).

Pada penelitian ini indikator yang berbentuk dari variabel laten adalah model indikator reflektif. Indikator reflektif menempatkan bahwa perubahan pada variabel laten akan mempengaruhi perubahan indikator. *Outer model* disebut juga dengan uji indikator, dimana *outer model* dengan indikator reflektif di evaluasi melalui *convergent validity*, *discriminant validity*, AVE, dan *composite reliability*. Outer

model atau uji indikator dilakukan untuk menilai validitas dan *reliabilitas model*.

b. Evaluasi *Inner Model (structural model)*.

Inner model atau biasa disebut uji pengaruh/uji hipotesis bertujuan untuk memprediksi hubungan antar variabel laten. *Inner model* di evaluasi dengan nilai *R-Square* untuk setiap *variabel* laten endogen sebagai kekuatan prediksi dari model struktural, *Q-Square Predictive Relevance* (prinsipnya sama dengan *R-square*) sebagai *goodness of fit*, koefisien parameter dan *Pvalue* sebagai nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang dapat diperoleh dengan prosedur *bootstrapping*. Nilai *inner model* yang ditunjukkan oleh *P value* <0,05 (signifikansi 5%).

1) Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 adalah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis 1 digunakan evaluasi *inner model* dengan melihat koefisien parameternya. Evaluasi *inner model* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).

Pengujian hipotesis 1 adalah sebagai berikut :

- a) Ha, koefisien parameter > 0 , yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

- b) Kriteria uji *inner model* (model struktural) adalah membandingkan P value pada derajat signifikan 5% (0,05) apabila hasil perhitunganya menunjukan :
- 1) Apabila P value $\leq 0,05$ maka Ha diterima yang menunjukan terdapat pengaruh dan signigikan lingkungan kerja terhadap knerja karyawan.
 - 2) Apabila P value $\geq 0,05$ maka Ha ditolak yang menunjukan tidak terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 2) Uji Hipotesis 2
- Hipotesis 2 adalah terdapat pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis 2 digunakan evaluasi *inner model* dengan melihat koefisien parameternya. Evaluasi *inner model* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*).
- Pengujian hipotesis 2 adalah sebagai berikut :
- a) Ha, koefisien parameter > 0 , yang berarti penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
 - b) Kriteria uji *inner model* (model struktural) adalah membandingkan P value pada derajat signifikan 5% (0,05) apabila hasil perhitunganya menunjukan :

- 1) Apabila P value $\leq 0,05$ maka H_a diterima yang menunjukkan terdapat pengaruh dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
 - 2) Apabila P value $\geq 0,05$ H_a ditolak yang menunjukkan tidak terdapat pengaruh dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 3) Uji Hipotesis 3

Hipotesis 3 adalah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis 3 digunakan evaluasi *inner model* dengan melihat koefisien parameternya. Evaluasi *inner model* untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yang dimediasi oleh variabel *intervening*. Untuk menguji hipotesis 3 dengan melihat pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan > pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi.

Pengujian hipotesis 3 adalah sebagai berikut :

- a) Ha, koefisien parameter > 0 , yang berarti lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
- b) Kriteria uji *inner model* (model struktural) adalah membandingkan P value pada derajat signifikan 5% (0,05) apabila hasil perhitunganya menunjukan :
 - 1) Apabila P value $\leq 0,05$ Ha diterima yang menunjukan terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
 - 2) Apabila P value $\geq 0,05$ Ha ditolak yang menunjukan tidak terdapat pengaruh dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
- 4) Uji Hipotesis 4

Hipotesis 4 adalah terdapat pengaruh positif penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Untuk menguji hipotesis 4 digunakan evaluasi *inner model* dengan melihat koefisien parameternya. Evaluasi *inner*

model untuk mengetahui pengaruh variabel bebas (*independent*) terhadap variabel terikat (*dependent*) yang dimediasi oleh variabel *intervening*. Untuk menguji hipotesis 4 dengan melihat pengaruh penempatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan dengan mediasi kepuasan kerja karyawan > pengaruh penempatan kerja secara langsung terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh mediasi.

Pengujian hipotesis 4 adalah sebagai berikut :

- a) H_a , koefisien parameter > 0 , yang berarti penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
- b) Kriteria uji *inner model* (model struktural) adalah membandingkan P value pada derajat signifikan 5% (0,05) apabila hasil perhitunganya menunjukan :
 - 1) Apabila P value $\leq 0,05$ H_a diterima yang menunjukan terdapat pengaruh dan signigikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

2) Apabila P value $\geq 0,05$ Ha ditolak yang menunjukan tidak terdapat pengaruh dan signifikan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan di PT BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan untuk memberikan gambaran data yang telah terkumpul tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum. Jumlah kuesioner yang dibagikan kepada responden sebanyak 40 kuesioner, dan secara keseluruhan kuesioner tersebut dikembalikan lagi kepada peneliti, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 responden. Analisis deskriptif dalam penelitian ini di jelaskan sebagai berikut.

1. Karakteristik Responden

Data primer yang telah dikumpulkan oleh peneliti dianalisis untuk mengetahui karakteristik responden dari pertanyaan umum yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta. Hasil deskriptif karakteristik responden tersebut adalah sebagai berikut.

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan kuesioner yang dibagikan kepada 40 responden, diperoleh data tentang jenis kelamin responden penelitian sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

Identitas Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin	Laki- laki	19	47,5%
	Perempuan	21	52,5%
	Total	40	100,0%

Sumber: data primer yang diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa sebagian besar responden penelitian berjenis kelamin perempuan, yaitu sebanyak 21 orang (52,5%), sedangkan responden yang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 19 orang (47,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta adalah perempuan. Pada sektor Informal ini jumlah tenaga kerja wanita lebih mendominasi dari pada jumlah tenaga kerja laki-laki. Hal ini seperti yang diungkapkan oleh Utomo (2000: 25) bahwa pada sektor-sektor penting seperti industri, perdagangan, dan jasa, pekerja wanita lebih mendominasi dibandingkan dengan pekerja laki-laki. Sedangkan menurut Susilo dalam (Hakim, 2011:21) sektor jasa lebih fleksibel bagi wanita, artinya selain untuk menambah pendapatan keluarga, fungsi sebagai ibu rumah tangga juga masih dapat dilakukan. Dengan adanya fleksibilitas pada sektor informal tersebut memungkinkan tenaga kerja wanita lebih sesuai bekerja di dalamnya.

Selain itu banyaknya karyawan yang berjenis kelamin perempuan karena menyesuaikan kebutuhan dari PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta, dimana karyawan perempuan dirasa sangat mampu dalam menghadapi nasabah karena karyawan perempuan memiliki pendekatan yang sangat baik terhadap nasabah dalam merealisasikan strategi pencapaian target. Alasan lain karyawan perempuan memiliki tingkat kesabaran yang sangat baik dalam menghadapi nasabah di lapangan, serta detail dan rinci dalam menjelaskan produk yang ditawarkan terhadap calon nasabah.

b. Usia Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan usia, yang diperoleh dari 40 responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Usia Responden

Identitas Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Umur	20 s/d 26 Tahun	10	25,0%
	27 s/d 33 Tahun	19	47,5%
	34 s/d 40 Tahun	11	27,5%
	Total	40	100,0%

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.2 dapat diketahui bahwa responden berusia 20-26 tahun, yaitu sebanyak 10 orang (25,0%), responden yang berusia 27-33 tahun sebanyak 19 orang (47,5%), responden yang berusia 34-40 tahun sebanyak 11 orang (27,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa mayoritas karyawan yang bekerja pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta masih berusia produktif yaitu antara 27-33 tahun. Hal tersebut dikarenakan diusia tersebut seseorang akan cenderung lebih aktif dalam beraktifitas dan menyelesaikan pekerjaan, terutama yang berhubungan dengan nasabah di lapangan. Menurut Hasyim (2006) umur dapat dijadikan tolok ukur dalam melihat aktifitas seseorang dalam bekerja, dimana kondisi umur yang masih produktif maka kemungkinan besar seseorang dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Nitisemito (2000) menyatakan bahwa, Pegawai yang lebih muda cenderung mempunyai fisik yang kuat, sehingga diharapkan dapat bekerja keras dan pada umumnya mereka belum berkeluarga atau bila sudah berkeluarga anaknya relatif masih sedikit. Tetapi pegawai yang lebih muda umumnya kurang berdisiplin, kurang bertanggungjawab

dan sering berpindah-pindah pekerjaan dibandingkan pegawai yang lebih tua. Sedangkan menurut Robbins (2003) menyatakan bahwa, Semakin tua usia pegawai, makin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan komitmen mereka terhadap organisasi. Oleh karena itu saat ini PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta lebih banyak membutuhkan karyawan yang bekerja di lapangan yaitu pada usia produktif untuk di tempatkan di bidang marketing, maka usia tersebut merupakan usia yang paling tepat untuk bekerja di perusahaan.

c. Pendidikan Terakhir

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir, yang diperoleh dari 40 responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.3
Pendidikan Terakhir Responden

Identitas Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Pendidikan	Sarjana (S1)	26	65,0%
	Diploma (D3)	5	12,5%
	SMA/SMK	9	22,5%
	Total	40	100,0%

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.3 dapat diketahui bahwa responden yang berpendidikan Sarjana (S1) sebanyak 26 orang (65,0%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 5 orang (12,5%), dan responden yang berpendidikan SMA/SMK sebanyak 9 orang (22,5%). Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar

karyawan yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta memiliki pendidikan Sarjana (S1). Menurut Sinha dalam Hanum (2012: 343) latar belakang pendidikan menjadi salah satu penentu penting intensi kewirausahaan dan kesuksesan usaha yang dijalankan. Latar belakang pendidikan yang baik harus disusun dengan sejelas mungkin dan disertai dengan data atau fakta yang mendukung. Menurut Zainun dalam Sukoco (2010:76), pendidikan adalah untuk mempersiapkan SDM sebelum memasuki pasar kerja. Dengan pengetahuan yang diperolehnya dari pendidikan yang diharapkan sesuai dengan syarat-syarat yang dituntut oleh suatu pekerjaan. Selain itu dikarenakan sebagian besar karyawan yang dibutuhkan untuk bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta sebagai marketing, sehingga pendidikan tinggi sangat diperlukan di perusahaan. Oleh karena itu pendidikan Sarjana (S1) merupakan pendidikan yang tepat untuk karyawan perusahaan.

d. Lama Bekerja

Hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja, yang diperoleh dari 40 responden penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Lama Bekerja Responden

Identitas Responden	Kategori	Frekuensi	Persentase
Masa Kerja	1 s/d 4 Tahun	37	92,5%
	5 s/d 9 Tahun	1	2,5%
	10 s/d 15 Tahun	2	5,0%
	Total	40	100,0%

Sumber : data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat diketahui bahwa responden yang bekerja 1-4 tahun sebanyak 37 orang (92,5%), responden yang telah bekerja 5-9 tahun

sebanyak 1 orang (2,5%), dan responden yang telah bekerja 10-15 tahun sebanyak 2 orang (5,0%). Menurut tulus (1992) masa kerja merupakan kurun waktu atau lamanya tenaga kerja bekerja di suatu tempat. Masa kerja dapat memberikan pengaruh positif pada kinerja apabila dengan semakin lamanya masa kerja personal semakin berpengalaman dalam melaksanakan tugasnya. Sebaliknya dapat memberikan pengaruh negatif apabila dengan semakin lama masa kerja akan timbul perasaan terbiasa dengan keadaan dan menyepelekan pekerjaan serta akan menimbulkan kebosanan. Tulus (1992) juga menyebutkan secara garis besar masa kerja dapat dikategorikan menjadi tiga yaitu : 1) masa kerja baru adalah <6 tahun, 2) masa kerja sedang adalah 6-10 tahun, 3) masa kerja lama adalah >10 tahun.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar responden yang bekerja di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta telah bekerja dalam kategori masa kerja baru yaitu 1-4 tahun. Tingginya karyawan yang bekerja selama 1-4 tahun di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta karena sebagian besar karyawan merupakan karyawan yang berusia antara 20-31 tahun dimana mereka bekerja sebagai marketing di lapangan, yang tingkat turnover intentionya tinggi sehingga mereka bekerja di perusahaan belum terlalu lama.

2. Analisis Deskriptif Variabel

Analisis deskriptif digunakan untuk mengetahui kecenderungan penilaian responden terhadap tingkat variabel lingkungan kerja, penempatan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan. Dalam mendeskripsikan variabel

penelitian ini, dilakukan pengelompokan variabel menjadi 5 kategori, menurut Sugiyono (2012) pengelompokan 5 kategori adalah sebagai berikut :

Tabel 4.5
Deskripsi Pengelompokan Penilaian Variabel

Nilai rata-rata (X)	Penafsiran
1,00 - 1,79	Sangat rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat tinggi

Sumber: Sugiyono (2012)

Hasil deskripsi untuk masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut:

a. Kinerja

Variabel kinerja di ukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah seluruh item di rata-ratakan dan di klasifikasikan menjadi 5 kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel kinerja disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 4.6
Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	6	15,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	18	45,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	16	40,0%
Total		40	100,0%
Mean			4,1

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.6 dapat diketahui bahwa sebanyak 34 orang (85%) responden termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Dengan rata-rata jawaban untuk variabel kinerja sebesar mean (4,1) responden dalam kategori

tinggi. Hal tersebut menunjukkan bahwa banyak karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta yang memiliki kinerja tinggi.

b. Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja diukur dengan 12 item pertanyaan. Setelah seluruh item dirata-rata dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel lingkungan kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.7
Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	6	15,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	17	42,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	17	42,5%
Total		40	100,0%
Mean		4,19	

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa sebanyak 34 orang (85%) responden termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Dengan rata-rata jawaban untuk variabel lingkungan kerja sebesar mean (4,19) responden dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta merasa bahwa lingkungan yang positif, nyaman, aman, menyenangkan dan lengkap tercipta dengan baik dan bisa kondusif sehingga dapat menjadikan karyawan menjadi merasa nyaman berada diruangan dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya.

c. Penempatan Kerja

Variabel penempatan kerja diukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah seluruh item dirata-rata dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel penempatan kerja disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.8
Deskripsi Variabel Penempatan Kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Percentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	10,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	19	47,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	17	42,5%
Total		40	100,0%
Mean		4,15	

Sumber: data primer diolah 2020

Berdasarkan Tabel 4.8 dapat diketahui bahwa sebanyak 36 orang (90%) responden termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Dengan rata-rata jawaban untuk variabel penempatan kerja sebesar mean (4,15) responden dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta merasa bahwa perusahaan telah menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

d. Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja diukur dengan 10 item pertanyaan. Setelah seluruh item dirata-rata dan diklasifikasikan menjadi 5 kategori maka distribusi responden berdasarkan variabel kepuasan kerja karyawan disajikan pada tabel berikut.

Tabel 4.9
Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Interval	Kategori	Frekuensi	Persentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	10,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	21	52,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	15	37,5%
Total		40	100,0%
Mean		4,07	

Sumber: data primer diolah 2020

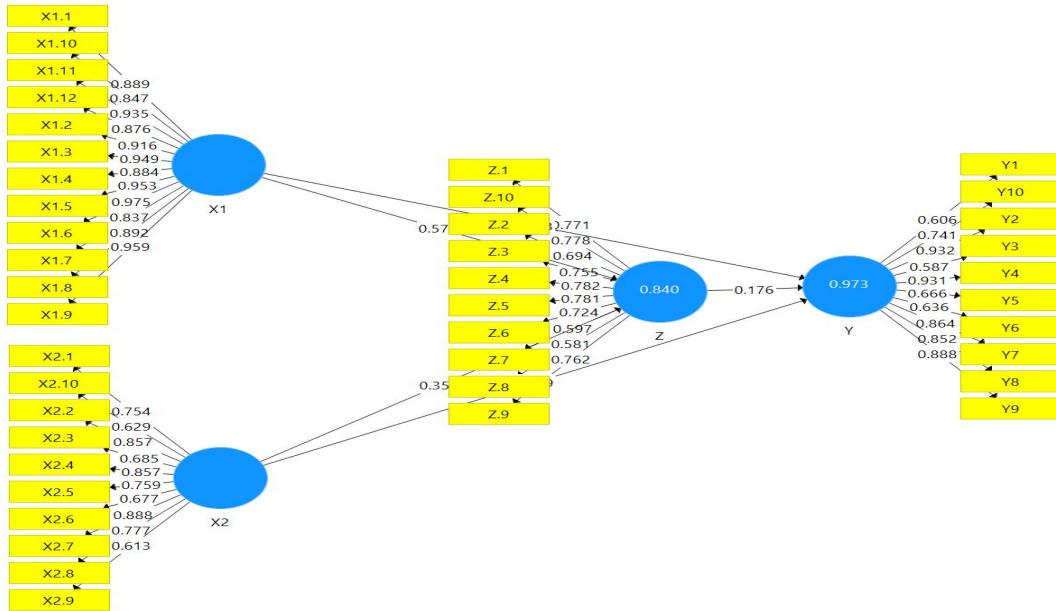
Berdasarkan Tabel 4.9 dapat diketahui bahwa sebanyak 36 orang (90%) responden termasuk dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Dengan rata-rata jawaban untuk variabel penempatan kerja sebesar mean (4,07) responden dalam kategori tinggi. Hasil tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta bahwa karyawan telah merasa puas kepada perusahaan, karena atasan dan rekan kerja memberikan dukungan yang cukup dan pekerjaan saat ini sesuai dengan kemampuannya berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

B. Analisis Kuantitatif

1. Hasil Pengujian Outer Model

Menurut Chin (1998) yang dikutip oleh Imam Ghazali (2006), teknik parametrik untuk menguji signifikansi parameter tidak diperlukan, karena PLS

tidak mengasumsikan adanya distribusi tertentu untuk estimasi parameter. Model pengukuran atau *outer* model dengan indikator reflektif dievaluasi dengan *convergent validity* dan *discriminant validity* dari indikatornya. Hasil pengujian outer model untuk model struktural analisis disajikan sebagai berikut:



Gambar 4.1. Model Awal Penelitian

Berdasarkan Tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item dari konstruk mempunyai nilai *loading faktor (Original Sample)* lebih dari 0,5 , artinya semua variabel telah memenuhi syarat convergen validity sehingga dapat dikatakan valid.

a. Validitas Konvergen

Validitas konvergent (*Convergent Validity*) dari model pengukuran dengan refleksif indikator ditentukan berdasarkan korelasi antara *item score/component score* yang di estimasi dengan *software PLS*. Menurut Chin (1998) yang dikutip oleh Imam (2006), untuk penelitian tahap awal dari pengembangan, skala pengukuran nilai *loading* 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup memadai.

Tabel 4.10
Hasil *Outer Loading* Awal

Indikator	Nilai	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai
X1.1	0,889	X2.1	0,754	Y1	0,606	Z1	0,771
X1.2	0,916	X2.2	0,857	Y2	0,932	Z.2	0,694
X1.3	0,949	X2.3	0,685	Y3	0,587	Z.3	0,755
X1.4	0,884	X2.4	0,857	Y4	0,931	Z.4	0,782
X1.5	0,953	X2.5	0,759	Y5	0,666	Z.5	0,781
X1.6	0,975	X2.6	0,677	Y6	0,636	Z.6	0,724
X1.7	0,837	X2.7	0,888	Y7	0,864	Z.7	0,597
X1.8	0,892	X2.8	0,777	Y8	0,852	Z.8	0,581
X1.9	0,959	X2.9	0,613	Y9	0,888	Z.9	0,762
X1.10	0,847	X2.10	0,629	Y10	0,741	Z10	0,778
X1.11	0,935						
X1.12	0,876						

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil tabel 4.10 dapat diketahui bahwa seluruh indikator telah memiliki nilai *loading factor* diatas 0,50. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator telah lulus uji validitas konvergen.

b. Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan (*discriminant validity*) terjadi jika dua instrumen berbeda yang mengukur dua buah konstruk yang diprediksikan tidak berkorelasi menghasilkan skor-skor yang memang tidak berkorelasi. Hasil validitas diskriminan tersaji dalam tabel dibawah ini.

Tabel 4.11
Hasil *Cross Loading*

	X2	X1	Y	Z
X1.1	0,848	0,889	0,907	0,829
X1.10	0,760	0,847	0,810	0,714
X1.11	0,901	0,935	0,944	0,891
X1.12	0,862	0,876	0,848	0,792

	X2	X1	Y	Z
X1.2	0,859	0,916	0,885	0,824
X1.3	0,812	0,949	0,931	0,851
X1.4	0,796	0,884	0,861	0,803
X1.5	0,838	0,953	0,922	0,857
X1.6	0,877	0,975	0,946	0,885
X1.7	0,801	0,837	0,793	0,757
X1.8	0,862	0,892	0,861	0,808
X1.9	0,838	0,959	0,930	0,864
X2.1	0,754	0,716	0,714	0,701
X2.10	0,629	0,615	0,649	0,667
X2.2	0,857	0,821	0,867	0,788
X2.3	0,685	0,611	0,601	0,581
X2.4	0,857	0,766	0,806	0,737
X2.5	0,759	0,682	0,707	0,622
X2.6	0,677	0,587	0,596	0,513
X2.7	0,888	0,824	0,852	0,764
X2.8	0,777	0,760	0,743	0,696
X2.9	0,613	0,487	0,526	0,580
Y1	0,569	0,608	0,606	0,564
Y10	0,685	0,709	0,741	0,725
Y2	0,876	0,950	0,932	0,845
Y3	0,642	0,513	0,587	0,510
Y4	0,852	0,924	0,931	0,852
Y5	0,569	0,615	0,666	0,595
Y6	0,635	0,609	0,636	0,619
Y7	0,847	0,892	0,864	0,859
Y8	0,818	0,798	0,852	0,787
Y9	0,822	0,858	0,888	0,799
Z.1	0,610	0,679	0,684	0,771
Z.10	0,655	0,697	0,720	0,778
Z.2	0,651	0,682	0,669	0,694
Z.3	0,658	0,747	0,754	0,755
Z.4	0,712	0,687	0,714	0,782
Z.5	0,650	0,683	0,709	0,781
Z.6	0,744	0,630	0,662	0,724
Z.7	0,505	0,408	0,471	0,597
Z.8	0,463	0,530	0,538	0,581
Z.9	0,747	0,749	0,757	0,762

Sumber: Output SmartPLS,2020

Berdasarkan Tabel 4.11 diketahui bahwa seluruh item valid secara diskriminan berdasarkan nilai cross loading. Item variabel dikatakan valid jika nilai korelasi item paling tinggi terhadap variabelnya dibandingkan dengan korelasi item tersebut dengan variabel lainnya. Sebagai contoh, untuk item X1.6 nilai korelasi paling tinggi sebesar 0,975 Lingkungan Kerja dan nilai korelasi X1.6 dengan variabel lainnya lebih kecil dari 0,975.

c. *Average Variance Extracted (AVE)*

Average variance extracted merupakan tahapan lebih lanjut setelah uji validitas konvergen. Variabel penelitian dikatakan lolos uji AVE jika nilainya diatas 0,50. berdasarkan hasil analisis hasil pengujian AVE dari masing-masing variabel penelitian adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12
Average Variance Extracted (AVE)

Variable	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1	0,828	0,827	0,041	20,181	0,000
X2	0,570	0,568	0,057	10,078	0,000
Y	0,611	0,617	0,049	12,429	0,000
Z	0,527	0,535	0,051	10,258	0,000

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 4.12 dapat dilihat bahwa nilai *original sample Average Variance Extracted (AVE)* lebih dari 0,5 sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel valid atau seluruh variabel telah lolos kriteria *Average Variance Extracted (AVE)*.

Oleh karena validitas konvergen, validitas *diskriminan* dan *Average Variance Extracted (AVE)* telah terpenuhi, maka item-item variabel penelitian layak digunakan untuk tahap penelitian selanjutnya.

d. Reliabilitas

Reliability blok indicator yang mengukur suatu konstruk dapat di evaluasi dengan menggunakan output yang dihasilkan oleh PLS dari tabel *composite reliability*.

Tabel 4.13
Hasil Composite Reliability

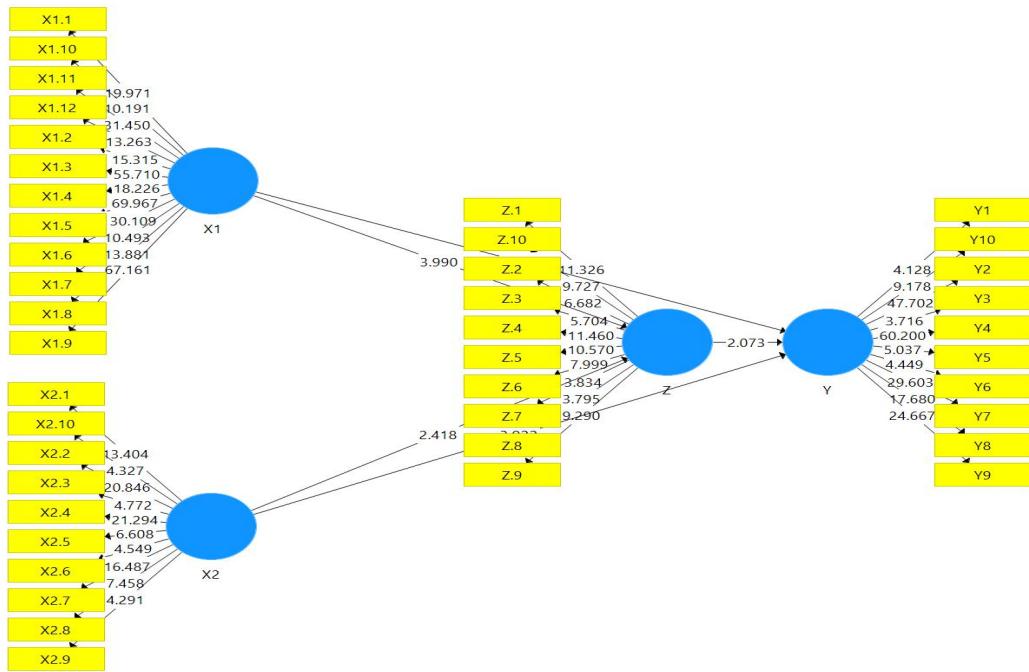
	Composite Reliability	Keterangan
X1	0,983	reliabel
X2	0,929	reliabel
Y	0,938	reliabel
Z	0,917	reliabel

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Tabel 4.13 di atas memperlihatkan bahwa nilai *composite reliability* lebih dari 0,7 sehingga semua variabel dalam penelitian reliabel. Hasil tersebut menunjukkan konsistensi dan stabilitas instrumen yang digunakan sangat tinggi. Dengan kata lain dapat disimpulkan bahwa *reliabilitas* instrumen terpenuhi.

2. Pengujian Inner Model

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk mengetahui hubungan antar konstruk, seperti yang telah di hipotesiskan dalam penelitian. Hasil pengujian *inner model* untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 4.2 Diagram Path Bootstrapping / Uji Beda

a. Nilai *R-Square*

Nilai *R-Square* dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen terhadap variabel laten dependendan apakah mempunyai pengaruh substantif. Hasil nilai *R-Square* untuk penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.14
Nilai R-Square

	R Square
Y	0,973
Z	0,840

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan hasil Tabel 4.14 *R-Square* menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 84%. Sedangkan variabel lingkungan kerja, penempatan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 97,3%.

b. Penilaian *Inner Weight*

Penilaian terhadap *inner weight* dapat dilakukan dengan melihat hubungan antar konstruk laten dengan memperhatikan hasil estimasi koefisien parameter path dan tingkat signifikansinya. *Inner weight* juga menunjukkan hasil pengujian *hipotesis*. Untuk menguji hipotesis yang diajukan, dapat dilihat besarnya nilai *t-statistik* dan nilai *p-value*. Apabila nilai *p-value* <0,05, maka hipotesis akan diterima. Hasil pengujian *inner weight* terdiri dari pengaruh langsung dan tidak langsung. Hasil pengujian pengaruh langsung yang dihasilkan dalam penelitian ini sebagai berikut.

Tabel 4.15
Hasil Pengaruh Langsung

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
X1 → Y	0,578	0,564	0,087	6,664	0,000
X1 → Z	0,576	0,594	0,144	3,990	0,000
X2 → Y	0,259	0,250	0,066	3,922	0,000
X2 → Z	0,359	0,352	0,148	2,418	0,020
Z → Y	0,176	0,198	0,085	2,073	0,045

Sumber: Output SmartPLS, 2020

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,578 dan nilai koefisien penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259.

Hasil pengujian *inner weight* untuk pengaruh tidak langsung adalah sebagai berikut:

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas diperoleh nilai koefisien pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,578. Sedangkan pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi

kepuasan kerja sebesar $0,576 \times 0,176 = 0,1013$. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

Selanjutnya nilai koefisien pengaruh langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,259. Sedangkan nilai koefisien pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan sebesar $0,359 \times 0,176 = 0,0631$. Dapat disimpulkan bahwa nilai koefisien pengaruh langsung variabel penempatan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari pengaruh tidak langsung penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan.

3. Uji Hipotesis

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil menunjukan bahwa nilai sig lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,578. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan “didukung”.

H2 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil menunjukan bahwa nilai sig penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,259. Artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan “didukung”.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil menunjukan bahwa nilai sig lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,576, dan koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176 dengan nilai sig $0,045 > 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan “didukung”.

H4 : Penempatan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan di PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

Berdasarkan Tabel 4.15 hasil menunjukan bahwa nilai sig penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,020 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,359, dan koefisien regresi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176 dengan nilai sig $0,045 > 0,05$. Artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan “didukung”.

C. Pembahasan

Pada subab sebelumnya telah dilakukan analisis model penelitian dan pengujian hipotesis penelitian, maka pada bagian ini dijelaskan mengenai hubungan masing-masing variabel penelitian. Pada sub bab ini akan membahas lebih rinci lagi mengenai temuan pada hasil penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil pengujian hipotesis (H1) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil menunjukkan nilai sig lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,578. Artinya

lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja. Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Menurut Weol (2015) Lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong karyawan bekerja lebih keras. Hal ini disebabkan karyawan yang telah mengetahui dengan baik tugas-tugas dan tanggung jawab akan berusaha mencapai tingkat moral kerja yang lebih tinggi. Lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi pelaksanaan tugas sangat menentukan berhasil tidaknya pelaksanaan tugas tersebut.

Hasil Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Pratama dan Wismarein (2018) lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian antara variabel lingkungan kerja dengan kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh

Wijaya dan Susanty (2017) hasil penelitiannya dapat diketahui bahwa terjadi hubungan positif yang tinggi antara Lingkungan Kerja dan kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budianto dan Katini (2015) hasil penelitiannya diketahui terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif (*signifikan*) antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian diatas di perkuat oleh pendapat Budiarto dan Katini (2015:100) lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada suatu instansi baik. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi pegawai melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi pegawai sehingga kinerja pegawai dapat meningkat.

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa sebanyak 34 orang (85%) responden dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Dengan rata-rata jawaban untuk variabel lingkungan kerja sebesar mean (4,18) responden dalam kategori tinggi. Berdasarkan deskripsi masing-masing item variabel penelitian, dapat diketahui bahwa nilai item rata-rata paling tinggi dari ke dua belas item variabel lingkungan kerja adalah item X1.12, dengan bunyi item pertanyaan adalah “keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman”. Artinya bahwa sebagian besar karyawan menyadari dengan keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja dapat menciptakan kondisi lingkungan kerja yang aman dan

nyaman. Hal ini sesuai dengan pendapat Sedarmayanti (2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin kondusif lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya lingkungan kerja yang baik dan mendukung akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja, oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi lingkungan kerja di perusahaan guna meningkatkan lingkungan yang positif, nyaman, aman, menyenangkan serta bisa kondusif dan merasa bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H2) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai sig penempatan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,259. Artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin

sesuai penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Atau ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi karyawan yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kompetensinya. Menurut Atkhan et al. (2013) penempatan pegawai pada bidang tertentu hendaknya mempertimbangkan beberapa hal sehingga pegawai yang terpilih adalah mereka yang memiliki kualifikasi yang baik, Kesesuaian antara kualifikasi yang dimiliki pegawai dengan bidang tugasnya akan meningkatkan kinerjanya, sehingga roda organisasi akan berjalan dengan baik. Menurut Mangkuprawira (2004) penempatan karyawan adalah penugasan seseorang pada suatu jabatan yang sesuai dengan keahlian dan keterampilan yang dimilikinya. Penempatan merupakan penugasan atau penugasan kembali dari seseorang karyawan pada sebuah pekerjaan baru.

Penelitian yang dilakukan oleh Agustriyana (2015) hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan karyawan sudah berjalan dengan baik. Karyawan perusahaan tersebut merasa ditempatkan sesuai dengan prestasi akademis serta pengalaman yang dimilikinya, serta sesuai dengan kesehatan fisik dan mentalnya. Selain itu menurut karyawan, perusahaan memberikan upah sesuai dengan jumlah tanggungan yang diterima, dan promosinya sesuai dengan status perkawinan yang dimiliki pegawai. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Runtuwene et al. (2016) berdasarkan hasil uji hipotesis ditemukan bahwa penempatan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Riyanto et al. (2017)

hubungan penempatan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan korelasi yang cukup kuat, sedangkan pengaruh penempatan kerja karyawan tersebut linier positif, yaitu semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja karyawan maka semakin baik kinerja karyawan. Atau ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi karyawan yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kompetensinya. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Atkhan et al. (2013) terdapat pengaruh positif serta hubungan yang kuat antara penempatan dengan kinerja pegawair, yang berarti bahwa semakin besar nilai variabel penempatan maka akan semakin besar nilai variabel kinerjanya, dan sebaliknya semakin kecil nilai variabel penempatan, maka akan semakin kecil pula nilai variabel kinerjanya. Hal ini menunjukkan bahwa penempatan merupakan faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa sebanyak 36 orang (90%) responden dalam kategori tinggi dan sangat tinggi. Dengan rata-rata jawaban untuk variabel penempatan kerja sebesar mean (4,15) responden dalam kategori tinggi. Selain itu berdasarkan deskripsi masing-masing item variabel penelitian rata-rata paling tinggi dari ke sepuluh item variabel penempatan kerja adalah item X2.3, dengan bunyi item pertanyaan adalah “menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki”. Hasil tersebut menunjukan bahwa sebagian besar karyawan menyadari perusahaan telah menempatkan karyawan sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki tiap

karyawan. Menurut Siagian (2009:40-41) dalam manajemen sumber daya manusia terdapat rumus *The right man in the right place, doing the right job at the right time, and getting the right pay* yang terjemahannya adalah penempatan seseorang yang tepat pada tugas yang tepat pada waktu yang tepat dan memperoleh imbalan yang tepat pula.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tepat kesesuaian penempatan kerja karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya ketika penempatan kerja tidak sesuai dengan kompetensi karyawan yang bersangkutan maka semakin kurang baik kinerja karyawan. Perusahaan harus menempatkan orang yang tepat pada tempat yang tepat, serta adanya syarat pembinaan karier yang sehat yang mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pangkat/golongan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan lagi penempatan karyawan yang ditempatkan sesuai dengan prestasi akademis serta pengalaman yang dimilikinya, serta sesuai dengan kesehatan fisik dan mentalnya. Selain itu perusahaan harus memberikan upah sesuai dengan jumlah tanggungan yang diterima, dan promosinya sesuai dengan lamanya bekerja, pengalaman serta pendidikan terakhir yang dimiliki karyawan,

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H3) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil

menunjukkan koefisien regresi nilai sig lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,000 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,576, dan koefisien regresi kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176 dengan nilai sig $0,045 < 0,05$. Artinya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang di mediasi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara statistik membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Artinya semakin kondisif lingkungan kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui peningkatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta dukungan oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan sehingga kinerja karyawan dapat meningkat maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi .

Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan setiap tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Robbins (1996:181) menyatakan bahwa salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah kondisi kerja yang mendukung. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang baik sangat membantu

karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut (Sedarmayanti, 2011) seorang karyawan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan kerja yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Penelitian yang dilakukan Hanafi dan Corry (2017:13) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan mengukur antar variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja dan hasilnya adalah memiliki pengaruh yang signifikan. Maka peneliti menyimpulkan kepuasan kerja memediasi hubungan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sulistyorini et al. (2017:5) berdasarkan hasil penelitian pada hipotesis pertama, diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja pegawai KPPN Purworejo. Adanya pengaruh ini menunjukkan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka akan semakin tinggi tingkat kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Astakoni dan Gumi (2017:83) hasil Penelitiannya menunjukkan hasil penelitian peran mediasi kepuasan kerja atas lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa kepuasan kerja merupakan mediasi sebagian (*partial mediation*) antara lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai. Maka sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan dalam metode pemeriksaan dapat dijelaskan bahwa kepuasan kerja memediasi secara sebagian (*partial mediation*) hubungan antara lingkungan kerja fisik dengan Kinerja Pegawai.

Dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini semakin kondisif lingkungan kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin tinggi sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut berarti bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman dan aman dapat berpengaruh pada meningkatnya kepuasan yang dirasakan oleh karyawan. Dimana hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula sebaliknya, lingkungan kerja yang dirasakan tidak nyaman dan tidak aman akan berpengaruh pada menurunnya tingkat kepuasan yang dirasakan karyawan, dimana hal tersebut dapat menurunkan kinerja karyawan.

Ketidak nyamanan lingkungan kerja tersebut, dapat ditentukan oleh beberapa faktor, diantaranya keadaan ruangan tempat kerja, baik dari temperatur udara, sistem sirkulasi udara, suara kendaraan disekitar lokasi, ruang kerja yang memadai, design ruangan yang tidak membosankan, alat keselamatan yang disediakan oleh perusahaan, serta fasilitas-fasilitas lain yang menunjang kebutuhan karyawan. Dengan tercukupinya faktor-faktor tersebut tentunya karyawan akan merasa bahwa lingkungan kerja menjadi aman dan nyaman sehingga pekerjaan mereka akan terasa menyenangkan, yang berarti kepuasan kerja karyawan semakin meningkat. Hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan semakin tinggi.

4. Pengaruh Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil pengujian hipotesis (H4) telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh hasil

koefisien regresi nilai sig penempatan kerja terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar $0,020 < 0,05$ dengan koefisien regresi sebesar 0,359, dan koefisien regresi kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,176 dengan nilai sig $0,045 < 0,05$. Artinya penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa secara statistik membuktikan bahwa penempatan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja karyawan. Artinya Semakin baik kesesuaian penempatan kerja karyawan maka kinerja karyawan akan semakin baik sehingga meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kompetensinya. Penempatan juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja, apabila seseorang karyawan telah mendapatkan posisi jabatan atau penempatan yang tepat, maka dalam diri seorang karyawan akan timbul rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja dan dengan adanya rasa puas pada diri karyawan, maka mereka akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan / organisasi tersebut. Jika karyawan tidak puas atau merasa tidak senang dengan jabatan yang telah diperolehnya dengan pekerjaanya maka karyawan akan merasa enggan untuk bekerja dan hasil kinerja dari karyawan tersebut akan ikut menurun.

Robbins (2003) istilah kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaan yang dilakukannya seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu,

seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu karena pada umumnya apabila orang berbicara mengenai sikap karyawan lebih sering mereka memaksudkan kepuasan kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Devi et al. (2017) hasil penelitiannya menunjukkan bahwa penempatan meliputi meliputi pengetahuan, kemampuan, keterampilan, dan sikap secara tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. kepuasan kerja yang dirasakan karyawan dalam kinerja mampu memperkuat pengaruh variabel penempatan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan Ghita dan Suana (2013) hasil penelitiannya menunjukkan hasil dari penelitian ini menunjukkan penempatan dan pengalaman berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan dan kinerja karyawan. Hasil analisis menunjukkan kontribusi penempatan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Pengaruh tidak langsung ini maksudnya adalah bahwa penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui variabel kepuasan kerja. ini berarti bahwa semakin baik proses penempatan karyawan yang dilakukan oleh perusahaan maka kinerja karyawan ini akan semakin tinggi yang ditunjukan pula oleh kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa semakin tinggi kesesuaian penempatan kerja karyawan maka kepuasan kerja karyawan akan semakin baik sehingga meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka perusahaan harus mampu menempatkan karyawan secara tepat sesuai dengan kompetensinya. Penempatan juga sangat berpengaruh pada kepuasan kerja,

apabila seseorang karyawan telah mendapatkan posisi jabatan atau penempatan yang tepat, maka dalam diri seorang karyawan akan timbul rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja dan dengan adanya rasa puas pada diri karyawan, maka mereka akan merasa senang dalam melakukan pekerjaannya sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan / organisasi tersebut. Jika karyawan tidak puas atau merasa tidak senang dengan jabatan yang telah diperolehnya dengan pekerjaannya maka karyawan akan merasa enggan untuk bekerja dan hasil kinerja dari karyawan tersebut akan ikut menurun.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
2. Penempatan kerja terbukti berpengaruh langsung positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.
3. Kepuasan kerja karyawan terbukti memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.
4. Kepuasan Kerja Karyawan terbukti memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan tersebut, selanjutnya dapat diusulkan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta.

1. Perusahaan hendaknya selalu memperhatikan lingkungan kerja karyawan, dan membuatnya senyaman mungkin supaya karyawan merasa nyaman dan aman ketika bekerja di perusahaan. Fenomena yang ada berkenaan dengan lingkungan kerja seperti alat pengatur suhu udara (AC) kurang dingin

sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melaksanakan aktivitas kerjanya dan juga design ruangan membosankan sehingga karyawan merasa jemu dan bosan yang dapat menghambat kinerja karyawan. Selain itu perusahaan harus mempertimbangkan latar belakang pendidikan, pengalaman, status perkawinan, masa kerja, maupun syarat-syarat lainnya yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Penempatan karyawan yang tidak sesuai dengan kecakapan jabatan akan mengakibatkan karyawan mengalami kesulitan dalam menyelesaikan tugas, sehingga akan mengakibatkan kinerja karyawan akan turun.

2. Pada kondisi saat ini perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan, hendaknya manajemen mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Selalu memperhatikan kualitas, kuantitas, efektivitas dan ketetapan waktu dalam bekerja. Hal-hal tersebut berguna untuk memberikan kesan kepada karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan tempat mereka bekerja, dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. Selain itu perusahaan harus menjaga supaya karyawan selalu merasa puas ketika bekerja di perusahaan sehingga dalam diri seorang karyawan akan timbul rasa kepuasan tersendiri dalam bekerja sehingga dapat membantu untuk mencapai tujuan dalam suatu perusahaan / organisasi.
3. Untuk penelitian selanjutnya agar mengembangkan serta lebih banyak menggunakan variabel dan melibatkan banyak responden dalam melakukan penelitian sehingga dapat menghasilkan hasil yang lebih baik dan akurat.

DAFTAR PUSTAKA

- Adityawarmann, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 6 (1), 34-44.
- Agustriyana, D. (2016). Analisis Faktor-Faktor Penempatan Karyawan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Yuniko Asia Prima di Kota Bandung. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship*, 9(2), 158-178.
- Albert Kurniawan, 2009. *Belajar Mudah SPSS Untuk Pemula*. Yogyakarta. Penerbit: Mediakom.
- Aldata, F. (2018). Pengaruh Beban Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba (Doctoral dissertation, Universitas Mercu Buana Jakarta).
- Aldilaningsari, Y. (2014). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Karyawan PT. Bank Jatim Cabang Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 9 (1).
- Antonius Asto Utomo. 2000. *Hubungan Antara Jumlah Jam Kerja, Jumlah Modal Kerja, dan Strategi Penentuan Harga Jual Dengan Tingkat Pendapatan Pedagang Kaki Lima di Unit Pasar Cendrawasih Kecamatan Metro Raya*. Tahun 2000. Skripsi. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Arfani, M. R., & Luturlean, B. S. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *eProceedings of Management*, 5 (2).
- Arfani,Moh Rizal , Bachruddin Saleh L. (2018). Pengaruh Stres Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding Of Management* : Vol.5, No.2. Hal: 2775.
- Arif, M. (2018). Analisis Rekrutmen dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Oase. *Al-Hikmah: Jurnal Agama Dan Ilmu Pengetahuan*, 15 (1), 42-63.
- Arikunto, S. (2002). *Prosedur Penelitian* (edisi revisi). Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. (2006). *Prosedur penelitian suatu pendekatan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astakoni, I. M. P., & Gumi, W. S. (2017, July). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai

- Variabel Intervening. In *Forum Manajemen STIMI Handayani Denpasar* (Vol. 15, No. 2, pp. 71-85).
- Atkhan, A. Margono dan Gunthar Riady. (2013). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perkebunan Provinsi Kalimantan Timur. *Jurnal Administrasi Reform*, Vol.1 No.2. Hal:367.
- Budianto, A. A. T., & Katini, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi wilayah I Jakarta. *KREATIF: Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*, 3 (1).
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen. Universitas Pamulang*.Vol. 3, No.1.
- Chin, W. W. (1998). The partial least squares approach to structural equation modeling. *Modern methods for business research*, 295(2), 295-336.
- Damayanti, R. (2018). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (studi kasus karyawan non medis RS Islam Siti Khadijah Palembang). *Jembatan*, 15(2), 75-86.
- Damayanti, Riski, Agustina H dan Afriyadi C. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang). *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan* Tahun XV No 2. Hal:75-76.
- Dessler, G., Sutherland, G., & Cole, N. D. (2005). *Human resources management in Canada*. Pearson Education Canada.
- Devi, Cici Rosita, Eko Agus S dan Anandhayu Mahatma R. (2016). Pengaruh Penempatan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PG Tjoekir Jombang). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. Vol. 3 No.2. Hal:130.
- Efendi, M. T. Hariandja. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia: pengadaan, pengembangan, pengkompensasian, dan peningkatan produktivitas pegawai*. Jakarta : Grasindo.
- Ghozali, I. (2006). Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS.
- Ghozali, Imam. (2015). *Applikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS*. 23. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketiga. Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haedar, Saharuddin dan Herlangga H. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Masa Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Palopo. *Jurnal manajemen*, Vol.02, No.01. Hal:11.
- Hakim, Lukmanul. 2011. Perkembangan tenaga kerja wanita di sektor informal: Hasil analisa dan proxy data sensus penduduk. *Among makarti*, vol.4 no.7, juli 2011.
- Hanafi, Bayu Dwilaksono, Yohana Corry. (2017). Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Pt Bni Lifeinsurance. *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis (JPEB)* Vol. 5, No.1. Hal:74-75.
- Handoko T,Hani. "Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia". Edisi II, Cetakan Keempat Belas, Penerbit BPFE, Yogyakarta (2000).
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hanifah, N. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Afektif (Studi pada Karyawan PT. Petrokopindo Cipta Selaras Gresik). *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(3).
- Hanum.(2012)"Pengaruh latar Belakang Pendidikan Terhadap Motivasi Kewirausahaan Mahasiswa".*Jurnal Seminar Hasil-Hasil Penelitian*.Universitas muhammadiyah.Semarang.
- Harpitasari, Dhina Rista. (2010). *Manajemen SDM*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hasibuan, H dan Malayu, H. S. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2005). *Manajemen sumber daya manusia*, edisi revisi. Bumi Aksara, Jakarta, 288.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*, Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Cetakan keenam belas*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

- Hasibuan, S. P. (2008). Malayu. *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: BumiAksara.
- Hasibuan, S. P. (2009). Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasyim H. (2006) Analisis Hubungan Karakteristik petani kopi terhadap pendapatan (studi kasus: desa dolok saribu kecamatan paguaran tapanuli utara) *Jurnal komunikasi penelitian*, 18.1: 22-27.
- Husein, U. (2010). *Study Kelayakan Bisnis*, Edisi Ketiga: Jakarta, PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Irawati, R., & Carollina, D. A. (2017). Analisis Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Operator pada PT Giken Precision Indonesia. *Inovbiz: Jurnal Inovasi Bisnis*, 5(1), 51-58.
- Josephine, A. & Harjanti (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal Agora*. Vol. 5, No. 3.
- Karmita, S. B., Supartha, I. W. G., & Priantini, P. S. (2015). Pengaruh motivasi kerja dan penempatan karyawan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada analis kredit PT. BPD Bali Cabang Utama Denpasar). *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 947-974.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing. Organisasi. Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Kriyantono, Rahmat. 2006. *Teknik Praktis Riset Komunikasi*. Jakarta : PT. Kencana Perdana.
- Kurniawan Dayat. 2009. ATMega8 dan Aplikasinya. PT Elex Media Komputindo. : Jakarta.
- Lisnayetti, M. (2006). *Beban kerja dan kinerja dosen poltekkes Padang* (No. 3). Working Paper Series.
- Luthans, (2006), *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh, PT. Andi: Yogyakarta.
- Mangkunegara, A. P. (2002). *Perilaku Konsumen*. Edisi Revisi. Refika Aditama. Bandung.
- Mangkunegara, A. P. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan keempat. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. P., & Prabu, A. (2006). *Perencanaan dan pengembangan SDM*. Bandung: Refika Aditama.
- Mangkuprawira, S. (2004). *Manajemen SDM Strategik*. Jakarta (ID): Gramedia Pustaka Utama.
- Mangkuprawira, T. S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, edisi kedua. Bogor: Ghali Indonesia.
- Manuaba, A. (2000). *Ergonomi meningkatkan kinerja tenaga kerja dan perusahaan*. Proseding Simposium dan Pameran Ergonomi Indonesia.
- Manullang, M. A.(2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta. Gadjah Mada University Press.
- Marihot, M. (2006). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University.
- Mathis, R., & Jackson, W. (2006). *Human Resources Development (Track MBA series/terjemahan)*. Jakarta: Prestasi Pustaka.
- Mufid, M., & Wahyuningtyas, W. (2016). Pemetaan Kebutuhan SDM Berdasarkan Analisis Beban Kerja (ABK) dan Mutu Layanan Perpustakaan di Pusat Perpustakaan UIN Maulana Malik Ibrahim Malang. *LIBRARIA: Jurnal Perpustakaan*, 4(2), 267-288.
- Nawawi, H. (2000). *Manajemen Strategik organisasi non profit bidang pemerintahan dengan ilustrasi di bidang pendidikan*. Gadjah Mada University Press.
- Nitisemito, A. (1992). *Manajemen Personalia: Manajemen SDM*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (2000). Pembelanjaan Perusahaan. *Edisi Revisi I, Cetakan Keempat*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- Nitisemito, A.S. (1982). *Manajemen Personalia: (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Ghalia Indonesia.
- Paramitadewi, K. F. (2017). Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan. *E-Jurnal Manajemen*, 6(6), 3370-3397.

- Pramadewi, A., & Christina, D. (2015). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Rekan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Bagian Service pada PT. Riau Jaya Cemerlang Pekanbaru* (Doctoral dissertation, Riau University).
- Pratama, Y. E., & Wismar'ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 26-36.
- Prihatini, L. D. (2007). *Analisis hubungan beban kerja dengan stress kerja perawat di tiap ruang rawat inap RSUD Sidikalang* (Master's thesis).
- Risamasu, P. I. M. (2018). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Stress Kerja Pada Karyawan PT Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke. *Musamus Journal of Business & Management*, 1(1), 61-74.
- Risqi, R. O., Ushada, M., & Supartono, W. (2015). Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Dengan pendekatan kansei engineering perusahaan XYZ. *Jurnal agriTECH*, 35(1), 78-87.
- Ristanti, A. J., & Dihan, F. N. (2017). Pengaruh Kualitas Kehidupan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Pertamina Persero RU IV Cilacap. *Assets: Jurnal Akuntansi dan Pendidikan*, 5(1), 53-64.
- Rivai, V., & Sagala, E. J. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, cetakan ketiga, Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.
- Rivai, Veithzal, Sagala E.J. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Riyanto, Andi, Galih R dan Rusli N. (2017). Impak Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pusat PDAM Kabupaten Sukabumi. *Jurnal Swabumi*, Vol.5 No.2. Hal:132-136.
- Robbins, J. (2007). *Perilaku organisasi*, buku 1 dan 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S. P. (1996). *Perilaku organisasi: Konsep, kontroversi, aplikasi*. Jakarta: Prenhallindo.
- Robbins, S. P. 2010. *Perilaku Organisasi*, Penyunting Ahmad Fauzi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2003). *Perilaku Organisasi*, Jilid 2. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, Stephen P dan Judge A. Timothy, (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

- Rolos, Jeky K R, Sofia A P S dan Wehelmina R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 6 No. 4. Hal: 26.
- Rondo, D. W., Koleangan, R. A., & Tawas, H. (2018). Pengaruh Kepribadian, Lingkungan Kerja Dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pada PT. BPR Prisma Dana Manado). *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 6(4).
- Runtunuwu, Hiskia Jonest, Joyce Lapian, and Lucky Dotulong. "Pengaruh Disiplin, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan pelayanan Perizinan Terpadu Kota Manado." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi* 3.3 (2015).
- Runtuwene, P. (2016). Pengaruh Penempatan Kerja, Mutasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sulutgo Manado. *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*, 16(1).
- Sari, O. R., & Susilo, H. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PTPN X-Unit Usaha Pabrik Gula Modjopangoong Tulungagung). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 64(1), 28-35.
- Sedarmayanti, M. P. APU. 2009, *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Sedarmayanti, M., & Pd, M. (2001). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Cetakan Kelima. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Sekaran, U. (2006). *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Edisi 4. Jakarta: Salemba Empat.
- Setyawan, A. A., & Kuswati, R. (2006). Teknologi informasi dan reposisi fungsi manajemen sumber daya manusia.
- Siagian, S. P. (1995). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2002). *Kiat meningkatkan produktivitas kerja*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Siagian, S. P. (2005). *Fungsi-fungsi Manajemen*. Jakarta. Penerbit Bumi Aksara.
- Siagian, S. P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan ke Dua Belas.
- Simamora, H. (1995). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Kesatu, Cetakan Pertama. Badan Penerbit STIE, Yogyakarta.
- Simamora, H. (1995). *MSDM*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ketiga. Cetakan Pertama, Yogyakarta: Bagian Penerbit STIE YKPN.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan evaluasi kinerja*. Jakarta: FE UI.
- Siswanto, B. (1989). Manajemen tenaga kerja. Bandung: *Sinar Baru*.
- Soegoto, Dr. Ir. Eddy Soeryanto. 2008. *Marketing Research ; The Smart Way To Solve A Problem*. Jakarta : PT.Alex Media Komputindo.
- Sudiharto, S. (2001). *Study Waktu Tentang Beban Kerja Dan Hubungannya Dengan Kinerja Pada Perawat Di Ruang Rawat Inap Dahlia Badan Rumah Sakit Daerah (BRSD) Raa Soewondo Pati* (Doctoral dissertation, Diponegoro University).
- Sugiyono, (2008). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kunatitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Sukoco. (2010)."Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Pembelajaran Organisasi Terhadap Kinerja Dengan Kompetensi Sebagai Mediasi".*Jurnal Bisnis Dan Ekonomi*.Universitas Stikubank.Semarang.

- Sulistyorini, E., Sudarmi, S., & Jati, E. P. (2017). Pengaruh lingkungan kerja, keterlibatan kerja, dan kohesivitas dalam kelompok kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Performance: Jurnal Personalia, Financial, Operasional, Marketing dan Sistem Informasi*, 24(1), 1-7.
- Tarwaka. 2011. *Ergonomi Industri, Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi Di Tempat Kerja*. Surakarta: Harapan Press.
- Tobing, J. P. E., & Zamora, R. (2018). Pengaruh Konflik Kerja, Penempatan Kerjadan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Racer Technology Batam. *Jurnal Dimensi*, 7(3).
- Tulus M.A. 1992. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Veithzal, R., & Sagala, E. J. (2004). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Wahyuni, R. (2017). Pengaruh Pengawasan Pimpinan, Disiplin Kerja, Penempatan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Teluk Luas Padang. *Majalah Ilmiah UPI YPTK*, 24(1).
- Wahyuniardi, Rizki, Sidik N, Muhamad Rafi R. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Optimasi Sistem Industri*. Vol. 17 No. 2. Hal:143-151.
- Weol, David Harly. (2015). "Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan dan Penempatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Nasional Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi* 15.5.
- Wibowo, 2015, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : Rajawali Pers.
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). *Jurnal Ecoment Global; Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Wijaya,I. Made Bagus Ghita, and I. Wayan Suana. Pengaruh Penempatan dan Pengalaman Terhadap Kepuasan dan Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen*.2.10 (2013).
- Wirawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Jakarta: Salemba.

LAMPIRAN

Kuesioner Penelitian

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH
KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUN
DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA



Diajukan Oleh:

TOPAN

NPM. 241 170 035

PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN NASIONAL "VETERAN" YOGYAKARTA
2019

SURAT PERMOHONAN PENGISIAN KUESIONER

Hal : Permohonan Pengisian Kuesioner

Yth : Bapak/Ibu Responden

Di Tempat.

Dengan hormat,

Untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam penyelesaian pendidikan Program Studi Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Yogyakarta, saya memerlukan beberapa informasi sebagai bahan penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. BPRS Bangun Drajal Warga (BDW) Yogyakarta”.

Sehubungan dengan itu, saya memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara untuk mengisi kuesioner ini sesuai dengan petunjuk pengisiannya. Kuesioner ini didesain untuk menilai pengaruh lingkungan kerja, penempatan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan ditempat bapak/ibu bekerja.

Seluruh informasi yang diperoleh dari kuesioner ini hanya akan saya gunakan untuk keperluan penelitian saja dan saya akan menjaga kerahasiaannya sesuai dengan etika penelitian. Saya harap Bapak/Ibu dapat mengembalikan kuesioner ini.

Atas kesedian Bapak/Ibu yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini, saya ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, Desember 2019

Topan

(241170035)

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. BPRS BANGUN DRAJAT WARGA (BDW) YOGYAKARTA

Bersama ini saya mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk mengisi daftar kuisioner yang diberikan. Informasi yang Bapak/Ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam menyelesaikan penelitian ini. Atas bantuan dan perhatian Bapak/Ibu, saya ucapkan terima kasih.

A. IDENTITAS RESPONDEN

Nama Responden : (Jika Berkenan)

Umur Responden :

Jenis Kelamin : () Pria; () Wanita.*

Jenjang Pendidikan : () SMA () D3 () S1 () S2() S3 () Lain-Lain.*

Bidang kerja yang ditangani :

Lama Saudara bekerja di perusahaan tempat bekerja saat ini.....tahun.....bulan

***) Beri Tanda Centang (✓) Pada Penilaian yang Sesuai.**

B. CARA PENGISIAN KUESIONER

Berilah tanda ceklis (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu pada kolom yang telah disediakan.

Keterangan :

- 1 = Sangat Tidak Setuju (STS)
- 2 = Tidak Setuju (TS)
- 3 = Agak Setuju (AS)
- 4 = Setuju (S)
- 5 = Sangat Setuju (SS)

➤ Contoh Pengisian

NO	LINGKUNGAN KERJA PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruangan kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.				✓	
2	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik di lingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.					✓

NO	LINGKUNGAN KERJA (X1) PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
A. Penerangan cahaya						
1	Intensitas cahaya lampu didalam ruangan kerja sudah cukup untuk dapat mendukung proses penyelesaian pekerjaan.					
2	Cadangan penerangan atau genset sebagai tenaga pengganti apabila tidak adanya aliran listrik di lingkungan kerja telah tersedia agar tidak menghambat aktivitas kerja.					
B. Suhu Udara						
3	Suhu udara dan sirkulasi udara sudah sesuai dan baik di lingkungan kerja untuk mendukung konsentrasi agar tetap fokus dalam bekerja.					
4	Alat pengatur suhu udara (Ac,kipas angin,dll) tersedia di lingkungan kerja untuk menunjang aktivitas kerja.					
C. Suara Bising						
5	Tidak ada suara yang mengganggu di dalam ruangan sehingga mempengaruhi aktivitas kerja					
6	Tidak ada getaran diruang kerja yang dapat mengganggu aktivitas kerja					
D. Penggunaan Warna						
7	Pemilihan warna di dinding di lingkungan kerja sudah tepat karena tidak menyilaukan apabila terkena sinar matahari					
8	Lingkungan kerja menjadi terasa nyaman dengan pewarnaan yang sudah ada					
E. Ruang Gerak yang Diperlukan						
9	Desain ruangan kerja memberikan rasa privasi dalam melakukan aktivitas kerja					
10	Desain ruangan kerja memberikan kesempatan bagi saya untuk dapat mudah berkomunikasi dengan rekan kerja					
F. Keamanan Bekerja						
11	Terdapat jaminan keamanan kerja karyawan saat berada di lingkungan kerja					
12	Keberadaan petugas keamanan dalam lingkungan kerja sangat penting untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman					

NO	PENEMPATAN KERJA (X2) PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
A. Prestasi Akademis						
1	Posisi anda sudah sesuai dengan latar belakang pendidikan yang anda miliki					
2	Menurut saya perusahaan sudah melihat latar belakang akademis terlebih dahulu sebelum karyawan ditempatkan					
B. Pengalaman						
3	Menurut saya penempatan karyawan di perusahaan sudah sesuai dengan pengalaman kerja yang dimiliki					
4	Karyawan yang menduduki jabatan yang tinggi harus berpengalaman di bidangnya.					
C. Kesehatan Fisik dan Mental						
5	Pihak perusahaan melakukan pemeriksaan klinis sebelum menempatkan posisi karyawan					
6	Penempatan karyawan dalam suatu lingkungan kerja sesuai dengan kemampuan fisik dan psikologisnya					
D. Status Perkawinan						
7	Menurut saya perusahaan telah melihat status perkawinan sebelum penempatan karyawan					
8	Menurut saya status perkawinan karyawan merupakan hal yang penting, karena untuk bahan pertimbangan dalam penempatan karyawan					
E. Usia						
9	Menurut saya faktor usia sudah dipertimbangkan, sehingga perusahaan tahu dimana posisi karyawan ditempatkan					
10	Usia karyawan sangat berpengaruh dalam proses penempatan kerja di perusahaan.					

NO	KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Z) PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
A. Pekerjaan Itu Sendiri						
1	Saya senang dengan pekerjaan saat ini karena sesuai dengan kemampuan saya					
2	Saya senang karena mendapatkan pengalaman baru dari pekerjaan saya saat ini					

B. Pendapatan/Gaji						
3	Saya merasa perusahaan sudah memberikan gaji karyawan sesuai dengan standart yang berlaku.					
4	Saya menerima gaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggung jawab pekerjaan yang diberikan pada saya					
C. Kesempatan Promosi						
5	Saya senang dengan penilaian untuk promosi berdasarkan prestasi dan hasil kerja karyawan					
6	Saya senang dengan promosi (kenaikan jabatan) sering terjadi di perusahaan					
D. Pengawasan						
7	Monitoring yang dilakukan oleh pimpinan langsung secara berkala dapat memacu saya bekerja.					
8	Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya					
E. Rekan Kerja						
9	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang memberikan dukungan yang cukup kepada saya					
10	Saya senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan					

NO	KINERJA KARYAWAN (Y) PERTANYAAN	STS (1)	TS (2)	AS (3)	S (4)	SS (5)
		Sangat Tidak Setuju	Tidak Setuju	Agak Setuju	Setuju	Sangat Setuju
A. Kuantitas						
1	Kuantitas kerja yang diberikan sudah sesuai dengan kemampuan anda					
2	Kuantitas kerja saya sudah sesuai dengan standar kerja yang diharapkan oleh perusahaan					
B. Kualitas						
3	Skill yang saya miliki sesuai dengan pekerjaan dan tugas yang saya kerjakan saat ini					
4	Dengan pengetahuan yang saya miliki, saya dapat menguasai bidang tugas yang saya kerjakan dengan hasil yang baik					
C. Ketepatan Waktu						
5	Saya merasa dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat sesuai standar yang ditetapkan oleh perusahaan					
6	Saya memiliki ketepatan yang bagus dalam melaksanakan pekerjaan					

D. Efektivitas						
7	Saya datang kerja lebih awal sehingga siap untuk bekerja ketika jam kerja dimulai (setengah jam sebelum shift dimulai)					
8	Ketika bekerja, saya memanfaatkan waktu secara efektif dan efisien					
E. Kemandirian						
9	Anda dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik tanpa adanya bimbingan atau petunjuk dari pimpinan atau rekan kerja					
10	Anda selalu mengutamakan kemampuan diri sendiri dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					

DATA PENELITIAN

NO	Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan	Masa Kerja			
					X1.1	X1.2	X1.3
1	35	WANITA	S1	3 Th			
2	25	WANITA	S1	4 Bln	5	4	5
3	22	WANITA	S1	5 Bln	4	5	4
4	29	WANITA	S1	2 Th	5	4	4
5	40	PRIA	SMA	2,5 Th	4	4	3
6	26	WANITA	SMA	2 Th	5	5	5
7	26	PRIA	SMA	1 Th	4	4	4
8	28	PRIA	S1	2 Th	4	3	3
9	26	WANITA	S1	1 Th	5	4	4
10	25	WANITA	S1	1,5 Th	4	5	5
11	23	WANITA	S1	1,1 Th	5	5	5
12	38	PRIA	SMA	13 Th	4	4	4
13	30	WANITA	S1	5 Th	4	4	4
14	24	WANITA	SMA	2 Bln	4	5	4
15	40	PRIA	S1	2 Th	5	5	5
16	25	PRIA	S1	3 Th	3	5	3
17	28	WANITA	S1	1,5 Th	4	4	4
18	26	PRIA	S1	3,1 Th	3	3	3
19	32	WANITA	S1	2,5 Bln	5	5	5
20	24	PRIA	S1	2 Th	3	3	3
21	25	PRIA	S1	4 Bln	3	3	3
22	34	PRIA	SMA	2 Bln	5	5	5
23	27	WANITA	S1	1 Th	5	5	5
24	29	WANITA	S1	4 Th	5	5	5
25	31	PRIA	D3	1,4 Th	5	5	5
26	34	PRIA	S1	4,2 Th	4	4	4
27	32	PRIA	D3	2,4 Th	4	4	4
28	30	PRIA	S1	3,4 Th	4	4	4
29	27	PRIA	D3	2,4 Th	4	4	4
30	28	WANITA	D3	4,2 Th	4	4	4
31	29	PRIA	SMA	4,5 Th	3	3	3
32	26	WANITA	SMA	2 Th	4	4	4
33	30	WANITA	S1	1,4 Th	4	4	4
34	35	WANITA	S1	12 Th	5	5	5
35	25	PRIA	S1	2,1 Th	4	4	4
36	26	WANITA	S1	2 Th	5	5	5
37	28	WANITA	S1	3 Th	5	5	5
38	27	WANITA	D3	2 Th	5	5	5
39	25	PRIA	SMA	2,1 Th	3	3	3
40	26	PRIA	S1	3 Th	3	3	3

Lingkungan Kerja X1

X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X1.10	X1.11	X1.12
4	5	5	4	4	5	5	4	4
4	4	4	5	5	4	4	4	5
3	5	5	4	4	5	5	5	4
4	3	4	5	5	3	3	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	4
3	3	4	3	4	4	3	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	4	5
3	3	3	3	5	3	3	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	5	3	3	4	3	3
4	5	5	5	5	5	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	5	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3

KUNING/3 = 6

Penempatan Kerja (X2)

RATA2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8
4,5	5	5	4	4	5	4	4	4
4,33	4	4	5	3	4	4	4	5
4,42	5	5	4	4	5	5	5	4
3,92	3	4	5	5	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3,25	3	4	4	4	3	3	4	3
3,75	3	5	4	3	4	3	4	3
4,83	3	3	5	3	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4,75	5	4	5	5	5	5	4	5
4,92	5	5	5	5	5	4	5	5
3,5	3	4	5	4	4	3	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	4	3	4	3	3	3
3,25	4	3	4	4	4	4	3	3
4,92	5	5	5	5	5	5	5	5
4,92	5	5	5	5	5	2	3	2
5	4	5	2	5	3	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	3	3	4	4	4
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	5	4	4
4	5	4	4	4	4	4	4	3
3,17	4	3	3	3	5	5	3	3
4	3	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	4	3	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3

Kinerja Karya

X2.9	X2.10	RATA2	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4	4	4,3	5	5	4	5	5	3
5	5	4,3	5	4	3	4	4	4
4	4	4,5	4	5	4	5	3	4
5	5	4,4	4	4	5	3	4	3
5	5	5	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3,6	5	3	5	3	3	3
4	4	3,7	4	4	4	3	4	3
3	5	3,9	5	5	3	4	4	4
5	3	4,8	5	5	5	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4,7	5	5	5	4	2	5
3	3	4,5	4	5	5	5	3	4
5	5	4	3	4	5	3	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3,2	4	3	5	3	3	3
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3,2	3	3	4	3	3	3
4	3	3,6	3	3	4	3	3	4
3	5	4,8	3	5	5	5	5	5
5	5	4,2	5	5	5	5	5	5
5	5	4,4	3	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	3	5
4	4	3,8	4	4	4	4	4	4
4	4	3,9	4	4	4	4	4	4
3	4	3,9	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	4	5	4	4	4
4	4	4	3	3	4	4	4	4
3	3	3,5	3	3	3	3	3	5
4	4	3,9	4	4	4	4	4	4
3	4	3,9	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	3	3,2	3	3	3	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3

KUNING/3 = 4

4,156410256

Iwan (Y)

Y7	Y8	Y9	Y10	RATA2	Z.1	Z.2	Z.3	Z.4
4	4	5	3	4,3	4	5	4	4
5	4	4	4	4,1	4	4	4	4
4	4	5	5	4,3	3	5	5	5
5	4	3	4	3,9	4	4	4	3
5	5	5	5	4,9	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	3	4	4
3	3	3	3	3,4	3	3	3	3
3	4	5	4	3,8	3	3	4	3
5	3	4	5	4,2	5	5	5	4
5	5	5	3	4,6	3	5	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	3	4,3	4	5	3	5
5	4	5	5	4,5	5	3	5	4
3	3	3	3	3,6	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	3	3	3,3	3	3	3	3
5	4	5	5	4,9	5	5	5	5
3	3	3	3	3,1	4	3	5	3
3	3	3	3	3,2	3	3	3	4
5	5	5	5	4,8	4	3	5	5
5	5	4	3	4,7	4	5	5	3
4	5	5	5	4,7	5	3	5	5
5	5	5	5	4,8	5	5	5	5
4	2	3	4	3,7	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	3,9	4	4	3	4
4	4	4	4	4,1	4	4	4	4
4	4	4	4	3,8	5	4	4	4
3	3	3	3	3,2	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5
3	3	3	3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3	3	3	3

KUNING/3 = 6

4,105128205

Kepuasan Kerja Karyawan (Z)

Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9	Z.10	RATA2
5	4	4	4	5	4	4,3
4	4	5	5	4	5	4,3
3	4	4	4	5	4	4,2
4	5	5	3	4	4	4
5	5	5	3	5	5	4,8
4	4	4	4	4	4	3,9
4	4	4	4	3	3	3,4
5	4	4	4	4	4	3,8
4	3	3	5	3	4	4,1
3	5	3	4	5	3	3,9
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	5	5	4,6
5	5	4	3	5	4	4,3
4	5	5	3	3	3	3,5
4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	3	3	3,2
5	5	4	5	4	5	4,8
3	4	3	3	3	3	3,4
3	4	4	3	3	3	3,3
5	5	5	3	5	5	4,5
5	5	5	5	5	4	4,6
5	5	5	3	4	5	4,5
5	5	3	5	5	3	4,6
4	4	4	4	4	4	3,9
4	4	4	4	4	4	4
4	2	3	3	3	4	3,4
4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	3	4,1
3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	3	4	4,7
5	5	5	5	5	5	5
5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	3	3	3	3,7
3	3	3	3	3	3	3

KUNING/3 = 4

4,071794872

lingkungan

Interval	Kategori	Frekuensi	Percentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	6	15,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	17	42,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	17	42,5%
Total		40	100,0%
Mean		4,19	

Penempatan

Interval	Kategori	Frekuensi	Percentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	10,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	19	47,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	17	42,5%
Total		40	100,0%
Mean		4,15	

Kinerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Percentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	6	15,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	18	45,0%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	16	40,0%
Total		40	100,0%
Mean		4,1	

Kepuasan kerja

Interval	Kategori	Frekuensi	Percentase
1,00 s/d 1,79	Sangat Rendah	0	0,0%
1,80 s/d 2,59	Rendah	0	0,0%
2,60 s/d 3,39	Cukup	4	10,0%
3,40 s/d 4,19	Tinggi	21	52,5%
4,20 s/d 5,00	Sangat Tinggi	15	37,5%
Total		40	100,0%
Mean		4,07	

Final Results

Path Coefficients

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1			0,259	0,359
X1			0,578	0,576
Y				
Z			0,176	

Indirect Effects

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1			0,063	
X1			0,101	
Y				
Z				

Total Effects

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1			0,322	0,359
X1			0,680	0,576
Y				
Z			0,176	

Outer Loadings

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
X1.1		0,889		
X1.10		0,847		
X1.11		0,935		
X1.12		0,876		
X1.2		0,916		
X1.3		0,949		
X1.4		0,884		
X1.5		0,953		
X1.6		0,975		
X1.7		0,837		
X1.8		0,892		
X1.9		0,959		
X2.1	0,754			

X2.10		0,629			
X2.2		0,857			
X2.3		0,685			
X2.4		0,857			
X2.5		0,759			
X2.6		0,677			
X2.7		0,888			
X2.8		0,777			
X2.9		0,613			
Y1				0,606	
Y10				0,741	
Y2				0,932	
Y3				0,587	
Y4				0,931	
Y5				0,666	
Y6				0,636	
Y7				0,864	
Y8				0,852	
Y9				0,888	
Z.1					0,771
Z.10					0,778
Z.2					0,694
Z.3					0,755
Z.4					0,782
Z.5					0,781
Z.6					0,724
Z.7					0,597
Z.8					0,581
Z.9					0,762

Indikator	Nilai	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai	Indikator	Nilai
X1.1	0,889	X2.1	0,754	Y1	0,606	Z1	0,771
X1.2	0,916	X2.2	0,857	Y2	0,932	Z.2	0,694
X1.3	0,949	X2.3	0,685	Y3	0,587	Z.3	0,755
X1.4	0,884	X2.4	0,857	Y4	0,931	Z.4	0,782
X1.5	0,953	X2.5	0,759	Y5	0,666	Z.5	0,781
X1.6	0,975	X2.6	0,677	Y6	0,636	Z.6	0,724
X1.7	0,837	X2.7	0,888	Y7	0,864	Z.7	0,597
X1.8	0,892	X2.8	0,777	Y8	0,852	Z.8	0,581
X1.9	0,959	X2.9	0,613	Y9	0,888	Z.9	0,762
X1.10	0,847	X2.10	0,629	Y10	0,741	Z10	0,778
X1.11	0,935						
X1.12	0,876						

Outer Weights

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
X1.1		0,093		
X1.10		0,082		
X1.11		0,098		
X1.12		0,088		
X1.2		0,091		
X1.3		0,095		
X1.4		0,089		
X1.5		0,095		
X1.6		0,098		
X1.7		0,083		
X1.8		0,089		
X1.9		0,096		
X2.1	0,136			
X2.10	0,126			
X2.2	0,159			
X2.3	0,113			
X2.4	0,148			
X2.5	0,128			
X2.6	0,106			
X2.7	0,155			
X2.8	0,138			
X2.9	0,106			
Y1			0,101	
Y10			0,120	
Y2			0,156	
Y3			0,093	
Y4			0,152	
Y5			0,102	
Y6			0,105	
Y7			0,149	
Y8			0,137	
Y9			0,143	
Z.1				0,139
Z.10				0,146
Z.2				0,139
Z.3				0,153
Z.4				0,147
Z.5				0,144
Z.6				0,139
Z.7				0,095
Z.8				0,108
Z.9				0,157

Latent Variable

Latent Variable

Latent Variable 1	X1	Y	Z
0,308	0,467	0,388	0,453
0,169	0,211	0,019	0,360
0,675	0,354	0,446	0,262
0,396	-0,394	-0,374	-0,151
1,509	1,212	1,352	1,448
-0,269	-0,274	-0,173	-0,311
-0,925	-1,392	-1,289	-1,327
-0,715	-0,607	-0,520	-0,502
-0,514	0,945	0,207	0,048
1,163	1,212	0,891	-0,299
-0,269	-0,274	-0,173	-0,135
-0,269	-0,274	-0,173	-0,135
0,885	0,832	0,405	0,931
0,733	1,075	0,773	0,545
-0,266	-1,016	-0,939	-1,141
-0,269	-0,274	-0,173	-0,135
-1,728	-1,760	-1,426	-1,723
1,509	1,212	1,313	1,394
-1,707	-1,760	-1,699	-1,212
-1,056	-1,426	-1,556	-1,475
1,218	1,089	1,215	0,903
0,148	1,089	0,992	0,937
0,506	1,212	1,024	0,888
1,509	1,212	1,230	1,046
-0,652	-0,274	-0,712	-0,327
-0,438	-0,274	-0,173	-0,135
-0,415	-0,274	-0,364	-1,220
-0,304	-0,274	-0,037	-0,135
-0,262	-0,274	-0,518	0,055
-1,230	-1,544	-1,548	-2,010
-0,438	-0,274	-0,173	-0,135
-0,415	-0,274	-0,173	-0,135
1,509	1,212	1,489	1,741
-0,269	-0,274	-0,173	-0,135
1,509	1,212	1,489	1,121
1,509	1,212	1,489	1,741
1,371	1,212	1,489	1,741
-1,732	-1,760	-1,835	-0,695
-2,047	-1,760	-1,835	-2,010
-0,438	-0,274	-0,173	-0,135

Latent Variable Correlations

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1	1,000			
X1	0,921	1,000		
Y	0,947	0,976	1,000	
Z	0,889	0,906	0,930	1,000

Latent Variable Covariances

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1	1,000			
X1	0,921	1,000		
Y	0,947	0,976	1,000	
Z	0,889	0,906	0,930	1,000

Residuals

Outer Model Residual

Scores

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1
	0,705	0,627	-0,612	-0,798	-0,739	0,727	-0,447	0,628	0,614	-0,732	-0,757	0,622	0,893
	-0,468	-0,476	-0,373	0,841	0,877	-0,368	-0,221	-0,391	-0,473	0,846	0,834	-0,430	-0,253
	0,805	0,723	0,895	-0,699	-0,635	-0,503	-1,728	0,736	0,724	-0,637	-0,657	0,730	0,616
	0,071	-1,282	0,194	1,371	0,051	-1,130	0,314	-1,076	0,117	1,353	1,375	-1,146	-1,673
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,012
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,078
	0,958	-0,437	-0,274	0,830	-0,416	-0,183	-0,185	-0,125	-0,246	0,824	-0,464	-0,189	-0,678
	1,660	-1,102	0,393	0,143	0,246	0,409	-0,879	-0,873	0,325	-1,197	0,200	0,355	-0,836
	-1,120	0,223	-1,059	0,199	0,205	0,273	0,511	0,173	0,148	0,232	0,181	0,164	-0,988
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	0,249
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,078
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,078
	-1,020	0,318	0,448	0,297	0,308	-0,957	-0,770	0,281	0,258	0,327	0,281	0,272	0,458
	0,164	0,113	-1,180	0,085	0,085	0,150	0,396	0,049	0,021	0,124	0,065	0,039	0,573
	-0,777	-0,757	-0,627	1,915	2,001	-0,541	-0,518	-0,484	-0,614	-0,855	1,928	-0,550	-1,174
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,078
	-0,116	-0,127	0,069	-0,264	-0,080	0,165	0,140	0,224	0,112	-0,233	-0,136	0,163	-0,073
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,012
	-0,116	-0,127	0,069	-0,264	-0,080	0,165	0,140	0,224	0,112	-0,233	-0,136	0,163	-0,088
	-0,412	0,910	-0,243	-0,556	-0,385	-0,151	-0,155	-0,094	-0,214	2,216	-0,434	-0,157	0,671
	0,151	0,100	0,207	0,072	0,072	0,136	-0,997	0,035	0,007	0,111	0,052	0,025	0,207
	0,151	0,100	0,207	0,072	0,072	0,136	-0,997	0,035	0,007	0,111	0,052	0,025	1,014
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,506
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,012

	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,366
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	-1,045
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,187
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,104
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	1,323
	-0,307	2,330	-0,132	-0,452	-0,277	-0,039	-0,051	0,019	-0,098	-0,413	-0,328	-0,043	0,802
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	-1,045
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,187
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,012
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	0,078
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,012
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	-0,012
	0,042	-0,004	0,092	-0,036	-0,041	0,020	0,275	-0,082	-0,113	0,009	-0,058	-0,093	0,092
	-0,116	-0,127	0,069	-0,264	-0,080	0,165	0,140	0,224	0,112	-0,233	-0,136	0,163	1,180
	-0,116	-0,127	0,069	-0,264	-0,080	0,165	0,140	0,224	0,112	-0,233	-0,136	0,163	0,168
	-0,037	-0,065	0,081	-0,150	-0,060	0,092	0,207	0,071	-0,001	-0,112	-0,097	0,035	-1,045

X2.10	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4
-0,400	0,856	-0,552	-0,431	0,892	-0,339	-0,458	-0,328	-0,395	0,990	-1,578	0,708	-0,702	0,811
1,064	-0,425	0,907	-1,649	-0,455	-0,245	-0,335	0,959	1,067	1,213	-0,014	-0,285	-1,945	-0,148
-0,631	0,542	-0,803	-0,746	0,613	0,715	0,691	-0,613	-0,620	-0,406	0,960	0,653	-0,736	0,757
0,922	-0,619	0,752	0,831	-0,627	-0,398	-0,536	0,783	0,928	0,091	0,277	0,081	1,205	-1,084
0,222	-0,173	-0,010	-0,123	-0,020	0,150	-0,049	-0,082	0,246	-0,955	0,289	-0,191	0,192	-0,087
-0,037	-0,050	-0,157	0,063	-0,123	0,052	0,054	0,120	-0,042	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
0,375	0,512	0,292	0,625	-1,077	-0,806	0,637	-0,549	0,360	2,006	-0,335	-0,402	1,742	-0,232
0,243	1,733	0,149	-0,891	0,216	-0,948	0,451	-0,712	0,232	0,179	0,385	0,217	-0,169	-0,948
1,493	-1,240	1,375	-1,064	0,063	0,217	0,272	1,490	-1,269	1,100	1,138	0,877	-2,055	-0,322
-2,314	0,124	0,227	0,174	0,243	0,385	0,259	0,188	0,458	0,685	-1,952	0,238	0,462	0,342

-0,037	-0,050	-0,157	0,063	-0,123	0,052	0,054	0,120	-0,042	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
-0,037	-0,050	-0,157	0,063	-0,123	0,052	0,054	0,120	-0,042	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
-0,763	-1,038	0,417	0,412	0,454	0,573	-0,970	0,403	0,628	0,980	-1,591	0,692	0,748	-0,507
-2,044	0,492	0,521	0,542	0,569	-0,626	0,640	0,521	-2,032	-0,604	0,718	0,349	0,532	0,452
1,338	-0,052	1,205	0,061	-0,125	-1,252	0,052	-1,061	1,333	-0,928	-0,595	0,608	1,536	-0,558
-0,037	-0,050	-0,157	0,063	-0,123	0,052	0,054	0,120	-0,042	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
0,880	-0,200	-0,522	-0,024	-0,467	-0,263	-0,126	0,075	0,852	0,728	-0,234	-0,274	1,822	-0,104
0,222	-0,173	-0,010	-0,123	-0,020	0,150	-0,049	-0,082	0,246	0,430	0,318	-0,154	0,215	-0,050
-0,510	-0,218	0,828	-0,042	0,969	-0,277	-0,144	0,059	-0,537	-0,468	-0,031	-0,020	0,523	0,150
-0,920	-0,776	0,382	0,737	0,474	0,584	-0,722	-0,447	0,440	-0,554	-0,138	-0,153	0,438	0,016
0,405	0,077	0,189	0,127	0,201	0,347	0,210	0,145	-2,330	-2,233	0,390	-0,063	0,272	0,041
1,077	0,993	0,922	1,043	1,013	-2,834	-1,791	-2,561	1,080	0,624	-2,026	0,145	0,403	0,248
0,852	0,687	-3,415	0,736	-2,162	0,829	0,842	0,698	0,860	-2,117	0,532	0,115	0,385	0,219
0,222	-0,173	-0,010	-0,123	-0,020	0,150	-0,049	-0,082	0,246	0,480	0,379	-0,077	0,264	0,027
0,203	0,279	0,106	-0,946	-1,284	0,311	0,395	0,418	0,193	0,295	0,528	0,397	-0,056	0,533
0,069	0,095	-0,041	0,208	0,006	0,166	0,205	0,252	0,062	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
0,054	0,075	-0,057	0,188	-0,012	0,150	0,184	0,234	-1,329	0,085	0,270	0,072	-0,261	0,209
-1,393	-0,020	-0,133	0,093	-0,096	1,377	0,085	0,147	-0,020	-0,114	0,027	-0,233	1,007	-0,096
-0,042	-0,055	-0,162	0,057	-0,128	0,047	0,048	-1,064	-0,046	-1,183	0,384	-1,120	-0,170	0,352
-0,810	-0,627	-0,863	-0,451	2,058	2,004	-0,568	-0,312	-0,830	-0,559	-0,143	-0,160	-1,026	0,009
0,069	0,095	-0,041	0,208	0,006	0,166	0,205	0,252	0,062	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
0,054	0,075	-0,057	0,188	-0,012	0,150	0,184	0,234	-1,329	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
0,222	-0,173	-0,010	-0,123	-0,020	0,150	-0,049	-0,082	0,246	0,323	0,187	-0,319	0,112	-0,215
-0,037	-0,050	-0,157	0,063	-0,123	0,052	0,054	0,120	-0,042	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
0,222	-0,173	-0,010	-0,123	-0,020	0,150	-0,049	-0,082	0,246	0,323	0,187	-0,319	0,112	-0,215
0,222	-0,173	-0,010	-0,123	-0,020	0,150	-0,049	-0,082	0,246	0,323	0,187	-0,319	0,112	-0,215
0,309	-0,054	0,084	-0,004	0,085	-1,058	0,074	0,026	0,330	0,323	0,187	-0,319	0,112	-0,215
-0,495	-0,196	-0,519	-0,020	-0,465	-0,260	-0,122	0,078	0,855	-0,385	0,069	0,107	-0,857	0,276
-0,297	0,073	-0,303	0,249	-0,225	-0,047	0,158	0,323	-0,329	-0,385	0,069	0,107	-0,857	0,276

0,069	0,095	-0,041	0,208	0,006	0,166	0,205	0,252	0,062	-0,031	0,128	-0,106	-0,373	0,031
-------	-------	--------	-------	-------	-------	-------	-------	-------	--------	-------	--------	--------	-------

Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
1,039	-1,744	-0,495	-0,331	0,827	-0,384	-0,281	0,919	-0,579	-0,389	0,819	-0,639	-0,455	-0,196	0,941
0,019	-0,148	1,104	-0,017	-0,147	-0,312	1,209	-0,281	-0,509	-0,316	-0,530	-0,571	1,076	1,210	-0,307
-1,531	-0,420	-0,546	-0,380	0,776	-1,618	-0,133	1,052	0,920	1,141	-1,876	-0,501	-0,341	-0,085	1,087
0,281	-1,259	1,444	0,319	-1,100	0,082	0,188	0,073	-0,123	-1,297	-0,131	1,180	1,381	-1,196	0,082
0,396	0,365	-0,048	0,138	-0,029	0,231	0,363	0,229	0,025	0,214	0,042	0,021	0,427	-2,125	0,183
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,205	0,313	-1,081	-0,002	0,209	-0,006	-0,085	0,001	0,248	0,204
-0,375	-0,677	-0,327	-0,192	-0,287	-0,393	-0,315	-0,376	-0,591	-0,378	0,788	0,650	0,607	0,838	-0,342
0,378	-1,166	-0,992	0,443	1,633	-1,029	0,461	-0,949	0,142	-1,023	1,566	0,053	0,115	0,359	0,349
-0,106	-0,267	0,942	-1,467	-0,314	1,309	0,034	1,201	1,082	-0,072	-0,286	-1,726	-1,689	1,391	-1,389
0,703	-2,064	0,350	0,531	0,380	-1,185	-1,114	1,441	1,344	-1,182	-1,437	1,287	-1,481	0,241	1,514
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
-2,769	0,967	0,771	0,946	-0,490	-0,752	0,765	0,588	-2,295	0,618	-0,976	0,396	0,736	0,878	0,577
-1,749	-0,628	0,453	-0,659	0,485	0,927	-0,353	-1,675	0,707	-0,461	0,748	0,676	-0,509	-1,600	0,872
0,657	1,822	-0,630	-0,491	-0,598	-0,537	-0,460	-0,505	-0,732	-0,523	0,642	1,896	1,972	-0,621	-0,484
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
-0,283	-0,590	-0,208	-0,075	-0,166	-0,088	-0,007	-0,101	-0,292	-0,068	-0,325	-0,444	0,844	1,068	-0,040
0,422	0,390	-0,014	-1,119	0,006	0,272	0,405	0,266	0,066	0,256	0,084	0,061	-1,016	0,610	-1,095
-0,102	-0,416	0,028	0,158	0,077	0,900	-0,404	-0,456	2,033	-0,467	-0,724	0,567	-0,937	-0,580	-0,429
-0,197	0,854	-0,096	0,035	-0,050	-0,279	-0,200	-0,274	-0,479	1,119	-0,519	0,758	0,696	-0,427	-0,229
0,488	0,452	0,071	0,255	0,093	-0,730	0,787	-1,924	0,437	0,640	0,468	0,416	0,752	-1,808	0,599
0,636	0,594	0,264	0,445	-1,011	-0,756	-0,657	0,584	0,411	-2,148	0,441	0,392	0,732	0,875	0,573
0,615	0,573	-1,045	0,418	0,263	0,662	0,798	-1,914	0,448	0,652	0,479	0,427	0,761	-1,800	-0,710
-2,054	0,442	0,058	0,242	0,079	0,540	-2,160	0,508	0,328	0,528	0,356	0,312	-2,284	0,811	0,490
0,506	0,317	0,456	-1,975	-0,799	-1,164	0,325	0,195	0,009	0,221	0,006	-0,074	0,011	0,257	0,216

0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
0,274	0,096	-1,126	0,310	0,193	0,906	1,019	0,815	-0,672	0,920	0,704	-2,189	-0,932	-0,575	-0,423
0,056	-0,112	-0,128	0,032	-0,097	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
0,377	0,194	0,288	0,442	0,330	1,304	-1,390	-0,070	-0,279	-0,078	1,130	-0,351	-0,217	0,036	-0,075
-0,202	2,210	-0,103	0,029	-0,057	0,134	0,216	0,098	-0,075	0,157	-0,100	-0,235	-0,460	-0,116	0,179
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
0,305	0,277	-0,166	0,022	-0,151	0,005	0,135	0,025	-0,196	-0,016	-0,187	-0,191	0,252	0,408	-0,040
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070
0,305	0,277	-0,166	0,022	-0,151	0,483	-0,801	0,456	0,272	0,470	0,297	0,258	0,622	0,768	-2,206
0,305	0,277	-0,166	0,022	-0,151	0,005	0,135	0,025	-0,196	-0,016	-0,187	-0,191	0,252	0,408	-0,040
0,305	0,277	-0,166	0,022	-0,151	0,005	0,135	0,025	-0,196	-0,016	-0,187	-0,191	0,252	0,408	-0,040
-0,011	-0,329	0,145	0,273	0,198	0,501	-0,807	0,451	0,287	0,509	0,294	0,193	0,230	-0,880	-0,823
-0,011	-0,329	0,145	0,273	0,198	0,134	0,216	0,098	-0,075	0,157	-0,100	-0,235	-0,460	-0,116	0,179
0,147	-0,026	-0,011	0,147	0,023	0,069	0,176	0,062	-0,136	0,071	-0,144	-0,213	-0,104	0,146	0,070

Outer Model Residual Correlation

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.10
X1.1	1,000	-0,209	0,317	-0,206	-0,436	0,315	-0,329	-0,116	0,399	-0,302	-0,369	0,287	0,023	-0,125
X1.10	-0,209	1,000	-0,062	-0,610	-0,439	0,173	-0,119	0,587	0,177	0,001	-0,565	0,411	0,562	-0,389
X1.11	0,317	-0,062	1,000	-0,258	-0,284	-0,238	-0,352	0,045	0,313	-0,154	-0,207	0,176	0,101	-0,032
X1.12	-0,206	-0,610	-0,258	1,000	0,783	-0,602	-0,025	-0,706	-0,551	0,194	0,898	-0,746	-0,587	0,464
X1.2	-0,436	-0,439	-0,284	0,783	1,000	-0,350	-0,053	-0,491	-0,598	-0,114	0,883	-0,472	-0,388	0,395
X1.3	0,315	0,173	-0,238	-0,602	-0,350	1,000	0,221	0,365	0,185	-0,439	-0,575	0,551	0,276	-0,108
X1.4	-0,329	-0,119	-0,352	-0,025	-0,053	0,221	1,000	-0,143	-0,387	0,192	0,004	-0,372	-0,202	-0,044
X1.5	-0,116	0,587	0,045	-0,706	-0,491	0,365	-0,143	1,000	0,487	-0,262	-0,695	0,776	0,565	-0,333
X1.6	0,399	0,177	0,313	-0,551	-0,598	0,185	-0,387	0,487	1,000	-0,336	-0,483	0,704	0,250	-0,250

X1.7	-0,302	0,001	-0,154	0,194	-0,114	-0,439	0,192	-0,262	-0,336	1,000	0,087	-0,539	-0,070	0,014
X1.8	-0,369	-0,565	-0,207	0,898	0,883	-0,575	0,004	-0,695	-0,483	0,087	1,000	-0,716	-0,529	0,436
X1.9	0,287	0,411	0,176	-0,746	-0,472	0,551	-0,372	0,776	0,704	-0,539	-0,716	1,000	0,480	-0,328
X2.1	0,023	0,562	0,101	-0,587	-0,388	0,276	-0,202	0,565	0,250	-0,070	-0,529	0,480	1,000	-0,472
X2.10	-0,125	-0,389	-0,032	0,464	0,395	-0,108	-0,044	-0,333	-0,250	0,014	0,436	-0,328	-0,472	1,000
X2.2	0,831	-0,249	0,178	-0,133	-0,148	0,431	-0,377	-0,038	0,278	-0,496	-0,218	0,347	0,058	-0,045
X2.3	-0,259	-0,285	-0,330	0,462	0,423	-0,207	-0,064	-0,273	-0,214	0,239	0,447	-0,280	-0,187	0,110
X2.4	-0,017	-0,072	0,092	0,084	-0,138	-0,191	0,105	-0,066	-0,120	0,342	0,000	-0,274	0,006	-0,167
X2.5	-0,029	0,584	-0,057	-0,315	-0,141	0,120	-0,325	0,257	0,273	-0,174	-0,196	0,320	0,371	-0,384
X2.6	-0,228	0,530	0,153	-0,398	-0,320	-0,062	0,213	0,263	0,099	0,052	-0,322	0,140	0,090	-0,399
X2.7	0,320	-0,221	-0,070	-0,035	-0,063	0,214	0,210	0,043	0,036	-0,301	-0,142	0,160	-0,307	-0,105
X2.8	-0,362	-0,097	-0,246	0,025	-0,014	-0,090	0,521	-0,019	0,001	0,214	0,084	-0,145	-0,373	-0,040
X2.9	-0,073	-0,341	0,226	0,371	0,310	-0,361	0,005	-0,364	-0,321	0,155	0,357	-0,375	-0,193	0,306
Y1	0,046	-0,122	-0,141	0,115	-0,094	-0,045	0,060	0,003	0,058	0,143	-0,073	0,030	-0,120	0,082
Y10	0,059	-0,098	-0,036	-0,070	-0,071	0,065	0,277	-0,089	0,015	-0,010	-0,032	-0,035	-0,256	0,206
Y2	-0,123	0,066	-0,222	0,090	0,165	-0,111	-0,375	0,193	0,420	-0,221	0,164	0,290	-0,107	-0,041
Y3	0,140	-0,308	0,111	0,369	0,132	-0,318	-0,042	-0,275	-0,217	0,157	0,225	-0,332	-0,164	-0,048
Y4	0,099	0,490	-0,037	-0,664	-0,478	0,467	-0,068	0,789	0,313	-0,207	-0,639	0,577	0,647	-0,419
Y5	0,165	-0,210	-0,055	0,043	0,068	0,405	0,200	-0,245	-0,229	-0,139	0,087	-0,216	-0,141	0,310
Y6	-0,498	0,420	0,022	0,117	0,357	-0,238	-0,071	0,000	-0,473	0,037	0,188	-0,174	0,113	0,246
Y7	-0,475	-0,105	-0,206	0,284	0,127	-0,400	0,202	-0,159	-0,080	0,498	0,330	-0,394	-0,053	0,015
Y8	0,106	-0,084	0,463	-0,032	-0,049	-0,169	-0,147	-0,129	0,022	0,044	0,001	-0,050	0,085	-0,174
Y9	0,583	0,089	0,078	-0,476	-0,297	0,505	-0,200	0,193	0,451	-0,477	-0,440	0,619	0,185	-0,399
Z.1	-0,341	0,007	-0,417	-0,066	-0,030	0,246	0,698	0,029	-0,186	0,095	-0,018	-0,155	-0,033	0,099
Z.10	-0,080	-0,041	0,095	0,066	0,097	-0,135	-0,095	-0,102	0,006	0,062	0,107	-0,029	-0,267	0,214
Z.2	-0,169	0,199	0,139	-0,204	-0,215	-0,051	0,020	0,310	0,276	-0,050	-0,178	0,196	0,162	-0,098
Z.3	0,194	0,022	-0,059	-0,233	-0,195	0,357	0,105	0,091	0,151	-0,163	-0,182	0,132	0,002	-0,153
Z.4	-0,207	0,400	0,192	-0,417	-0,253	-0,024	0,033	0,446	0,082	0,076	-0,379	0,302	0,200	-0,132
Z.5	0,353	-0,287	-0,315	0,201	0,152	0,393	0,083	-0,341	-0,155	-0,217	0,116	-0,093	-0,031	0,290

Z.6	0,039	-0,236	0,006	0,477	0,339	-0,411	-0,138	-0,419	-0,344	0,195	0,424	-0,457	-0,136	-0,163
Z.7	-0,041	-0,293	0,088	0,512	0,414	-0,460	-0,302	-0,383	-0,300	0,226	0,487	-0,418	-0,190	0,384
Z.8	-0,109	0,007	0,038	-0,017	0,017	0,040	-0,002	0,093	-0,019	-0,012	-0,096	0,154	-0,039	0,198
Z.9	0,310	0,142	0,199	-0,195	-0,208	-0,020	-0,390	0,174	0,365	-0,149	-0,170	0,260	0,258	-0,478

X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0,831	-0,259	-0,017	-0,029	-0,228	0,320	-0,362	-0,073	0,046	0,059	-0,123	0,140	0,099	0,165	-0,498
-0,249	-0,285	-0,072	0,584	0,530	-0,221	-0,097	-0,341	-0,122	-0,098	0,066	-0,308	0,490	-0,210	0,420
0,178	-0,330	0,092	-0,057	0,153	-0,070	-0,246	0,226	-0,141	-0,036	-0,222	0,111	-0,037	-0,055	0,022
-0,133	0,462	0,084	-0,315	-0,398	-0,035	0,025	0,371	0,115	-0,070	0,090	0,369	-0,664	0,043	0,117
-0,148	0,423	-0,138	-0,141	-0,320	-0,063	-0,014	0,310	-0,094	-0,071	0,165	0,132	-0,478	0,068	0,357
0,431	-0,207	-0,191	0,120	-0,062	0,214	-0,090	-0,361	-0,045	0,065	-0,111	-0,318	0,467	0,405	-0,238
-0,377	-0,064	0,105	-0,325	0,213	0,210	0,521	0,005	0,060	0,277	-0,375	-0,042	-0,068	0,200	-0,071
-0,038	-0,273	-0,066	0,257	0,263	0,043	-0,019	-0,364	0,003	-0,089	0,193	-0,275	0,789	-0,245	0,000
0,278	-0,214	-0,120	0,273	0,099	0,036	0,001	-0,321	0,058	0,015	0,420	-0,217	0,313	-0,229	-0,473
-0,496	0,239	0,342	-0,174	0,052	-0,301	0,214	0,155	0,143	-0,010	-0,221	0,157	-0,207	-0,139	0,037
-0,218	0,447	0,000	-0,196	-0,322	-0,142	0,084	0,357	-0,073	-0,032	0,164	0,225	-0,639	0,087	0,188
0,347	-0,280	-0,274	0,320	0,140	0,160	-0,145	-0,375	0,030	-0,035	0,290	-0,332	0,577	-0,216	-0,174
0,058	-0,187	0,006	0,371	0,090	-0,307	-0,373	-0,193	-0,120	-0,256	-0,107	-0,164	0,647	-0,141	0,113
-0,045	0,110	-0,167	-0,384	-0,399	-0,105	-0,040	0,306	0,082	0,206	-0,041	-0,048	-0,419	0,310	0,246
1,000	-0,291	0,056	-0,089	-0,423	0,277	-0,473	-0,011	-0,085	-0,116	0,064	0,122	0,255	0,272	-0,354
-0,291	1,000	-0,136	0,340	-0,450	-0,350	-0,086	-0,036	0,418	-0,168	0,137	0,040	-0,360	-0,084	-0,060
0,056	-0,136	1,000	-0,075	-0,209	-0,218	-0,274	0,095	-0,238	-0,314	-0,168	0,602	-0,039	-0,036	0,069
-0,089	0,340	-0,075	1,000	0,023	-0,483	-0,360	-0,355	0,048	-0,312	0,146	-0,201	0,127	-0,190	0,146
-0,423	-0,450	-0,209	0,023	1,000	0,282	0,497	-0,297	-0,263	0,319	-0,077	-0,231	0,154	-0,190	0,198
0,277	-0,350	-0,218	-0,483	0,282	1,000	0,415	-0,344	-0,233	0,624	0,000	-0,049	0,149	0,018	-0,266
-0,473	-0,086	-0,274	-0,360	0,497	0,415	1,000	-0,259	0,046	0,439	0,165	-0,309	-0,119	-0,151	-0,224
-0,011	-0,036	0,095	-0,355	-0,297	-0,344	-0,259	1,000	0,272	-0,381	-0,126	0,302	-0,331	0,145	0,063

-0,085	0,418	-0,238	0,048	-0,263	-0,233	0,046	0,272	1,000	-0,347	0,123	-0,035	-0,172	-0,165	-0,356
-0,116	-0,168	-0,314	-0,312	0,319	0,624	0,439	-0,381	-0,347	1,000	-0,181	-0,280	-0,073	-0,089	0,107
0,064	0,137	-0,168	0,146	-0,077	0,000	0,165	-0,126	0,123	-0,181	1,000	-0,135	0,082	-0,233	-0,137
0,122	0,040	0,602	-0,201	-0,231	-0,049	-0,309	0,302	-0,035	-0,280	-0,135	1,000	-0,289	-0,087	0,015
0,255	-0,360	-0,039	0,127	0,154	0,149	-0,119	-0,331	-0,172	-0,073	0,082	-0,289	1,000	0,006	-0,121
0,272	-0,084	-0,036	-0,190	-0,190	0,018	-0,151	0,145	-0,165	-0,089	-0,233	-0,087	0,006	1,000	-0,131
-0,354	-0,060	0,069	0,146	0,198	-0,266	-0,224	0,063	-0,356	0,107	-0,137	0,015	-0,121	-0,131	1,000
-0,560	0,526	-0,077	0,038	-0,035	-0,356	0,364	0,060	0,271	-0,061	0,041	-0,169	-0,182	-0,226	-0,126
0,077	-0,209	0,458	0,133	-0,029	-0,288	-0,214	0,189	-0,185	-0,376	-0,324	0,154	-0,195	-0,095	-0,038
0,514	-0,363	-0,290	0,176	0,177	0,475	-0,013	-0,342	-0,187	0,182	0,044	-0,289	0,275	-0,032	-0,394
-0,357	-0,067	0,134	-0,080	0,118	0,107	0,322	-0,244	-0,180	0,417	-0,334	-0,171	-0,008	0,002	0,112
-0,047	-0,139	-0,174	-0,178	0,208	0,091	0,409	-0,146	-0,083	0,187	0,120	-0,201	-0,221	0,160	0,124
-0,263	0,236	-0,218	0,275	0,054	-0,302	-0,061	0,163	0,561	-0,317	0,226	-0,261	0,157	-0,052	-0,189
0,182	-0,005	-0,124	0,123	-0,026	0,300	0,054	-0,294	-0,232	0,259	0,082	-0,156	0,299	0,166	-0,325
-0,337	-0,429	-0,134	-0,147	0,658	0,328	0,334	-0,281	-0,315	0,479	-0,055	-0,209	0,265	-0,323	0,368
0,464	-0,051	0,118	-0,171	-0,375	0,089	-0,287	-0,075	-0,155	0,104	-0,200	0,128	-0,147	0,300	0,053
0,084	0,127	0,447	-0,060	-0,238	-0,120	-0,280	0,394	-0,210	-0,345	0,030	0,621	-0,248	-0,039	0,062
0,039	0,017	0,225	-0,277	-0,287	-0,236	-0,214	0,459	-0,173	-0,157	-0,110	0,384	-0,403	0,212	0,259
-0,147	0,309	-0,346	0,084	-0,129	-0,227	-0,075	0,272	0,788	-0,208	-0,065	-0,174	-0,147	-0,148	-0,043
0,347	-0,014	0,103	0,314	-0,028	-0,060	-0,201	-0,162	-0,029	-0,374	0,217	0,093	0,313	-0,226	-0,297

Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
-0,475	0,106	0,583	-0,341	-0,080	-0,169	0,194	-0,207	0,353	0,039	-0,041	-0,109	0,310
-0,105	-0,084	0,089	0,007	-0,041	0,199	0,022	0,400	-0,287	-0,236	-0,293	0,007	0,142
-0,206	0,463	0,078	-0,417	0,095	0,139	-0,059	0,192	-0,315	0,006	0,088	0,038	0,199
0,284	-0,032	-0,476	-0,066	0,066	-0,204	-0,233	-0,417	0,201	0,477	0,512	-0,017	-0,195
0,127	-0,049	-0,297	-0,030	0,097	-0,215	-0,195	-0,253	0,152	0,339	0,414	0,017	-0,208
-0,400	-0,169	0,505	0,246	-0,135	-0,051	0,357	-0,024	0,393	-0,411	-0,460	0,040	-0,020

0,202	-0,147	-0,200	0,698	-0,095	0,020	0,105	0,033	0,083	-0,138	-0,302	-0,002	-0,390
-0,159	-0,129	0,193	0,029	-0,102	0,310	0,091	0,446	-0,341	-0,419	-0,383	0,093	0,174
-0,080	0,022	0,451	-0,186	0,006	0,276	0,151	0,082	-0,155	-0,344	-0,300	-0,019	0,365
0,498	0,044	-0,477	0,095	0,062	-0,050	-0,163	0,076	-0,217	0,195	0,226	-0,012	-0,149
0,330	0,001	-0,440	-0,018	0,107	-0,178	-0,182	-0,379	0,116	0,424	0,487	-0,096	-0,170
-0,394	-0,050	0,619	-0,155	-0,029	0,196	0,132	0,302	-0,093	-0,457	-0,418	0,154	0,260
-0,053	0,085	0,185	-0,033	-0,267	0,162	0,002	0,200	-0,031	-0,136	-0,190	-0,039	0,258
0,015	-0,174	-0,399	0,099	0,214	-0,098	-0,153	-0,132	0,290	-0,163	0,384	0,198	-0,478
-0,560	0,077	0,514	-0,357	-0,047	-0,263	0,182	-0,337	0,464	0,084	0,039	-0,147	0,347
0,526	-0,209	-0,363	-0,067	-0,139	0,236	-0,005	-0,429	-0,051	0,127	0,017	0,309	-0,014
-0,077	0,458	-0,290	0,134	-0,174	-0,218	-0,124	-0,134	0,118	0,447	0,225	-0,346	0,103
0,038	0,133	0,176	-0,080	-0,178	0,275	0,123	-0,147	-0,171	-0,060	-0,277	0,084	0,314
-0,035	-0,029	0,177	0,118	0,208	0,054	-0,026	0,658	-0,375	-0,238	-0,287	-0,129	-0,028
-0,356	-0,288	0,475	0,107	0,091	-0,302	0,300	0,328	0,089	-0,120	-0,236	-0,227	-0,060
0,364	-0,214	-0,013	0,322	0,409	-0,061	0,054	0,334	-0,287	-0,280	-0,214	-0,075	-0,201
0,060	0,189	-0,342	-0,244	-0,146	0,163	-0,294	-0,281	-0,075	0,394	0,459	0,272	-0,162
0,271	-0,185	-0,187	-0,180	-0,083	0,561	-0,232	-0,315	-0,155	-0,210	-0,173	0,788	-0,029
-0,061	-0,376	0,182	0,417	0,187	-0,317	0,259	0,479	0,104	-0,345	-0,157	-0,208	-0,374
0,041	-0,324	0,044	-0,334	0,120	0,226	0,082	-0,055	-0,200	0,030	-0,110	-0,065	0,217
-0,169	0,154	-0,289	-0,171	-0,201	-0,261	-0,156	-0,209	0,128	0,621	0,384	-0,174	0,093
-0,182	-0,195	0,275	-0,008	-0,221	0,157	0,299	0,265	-0,147	-0,248	-0,403	-0,147	0,313
-0,226	-0,095	-0,032	0,002	0,160	-0,052	0,166	-0,323	0,300	-0,039	0,212	-0,148	-0,226
-0,126	-0,038	-0,394	0,112	0,124	-0,189	-0,325	0,368	0,053	0,062	0,259	-0,043	-0,297
1,000	-0,129	-0,525	0,073	-0,059	0,185	0,019	-0,292	-0,331	0,132	0,007	0,187	0,050
-0,129	1,000	0,172	-0,001	-0,046	-0,096	-0,205	-0,079	-0,011	0,176	0,185	-0,147	0,243
-0,525	0,172	1,000	-0,026	-0,035	-0,135	0,230	0,195	0,185	-0,220	-0,375	-0,153	0,246
0,073	-0,001	-0,026	1,000	-0,146	-0,121	0,156	0,160	0,316	-0,318	-0,314	-0,139	-0,542
-0,059	-0,046	-0,035	-0,146	1,000	-0,296	-0,334	0,203	-0,091	-0,345	0,350	-0,143	-0,071
0,185	-0,096	-0,135	-0,121	-0,296	1,000	-0,036	-0,044	-0,424	-0,329	-0,404	0,483	0,028

0,019	-0,205	0,230	0,156	-0,334	-0,036	1,000	-0,205	-0,173	0,076	-0,464	-0,191	-0,004
-0,292	-0,079	0,195	0,160	0,203	-0,044	-0,205	1,000	-0,205	-0,345	-0,131	-0,155	-0,238
-0,331	-0,011	0,185	0,316	-0,091	-0,424	-0,173	-0,205	1,000	-0,012	0,129	-0,198	-0,216
0,132	0,176	-0,220	-0,318	-0,345	-0,329	0,076	-0,345	-0,012	1,000	0,404	-0,297	0,169
0,007	0,185	-0,375	-0,314	0,350	-0,404	-0,464	-0,131	0,129	0,404	1,000	-0,206	-0,137
0,187	-0,147	-0,153	-0,139	-0,143	0,483	-0,191	-0,155	-0,198	-0,297	-0,206	1,000	-0,158
0,050	0,243	0,246	-0,542	-0,071	0,028	-0,004	-0,238	-0,216	0,169	-0,137	-0,158	1,000

Inner Model Residual Scores

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
			-0,042	0,074
			-0,210	0,177
			0,020	-0,184
			-0,222	-0,066
			0,006	0,209
			0,109	-0,057
			-0,011	-0,193
			0,105	0,104
			-0,216	-0,312
			-0,058	-1,414
			0,078	0,119
			0,078	0,119
			-0,469	0,134
			-0,134	-0,337
			-0,082	-0,460
			0,078	0,119
			0,341	-0,090
			-0,024	0,154
			-0,027	0,413
			-0,199	-0,275
			0,111	-0,161
			0,159	0,256
			0,036	0,009
			-0,045	-0,193
			-0,328	0,065
			0,122	0,180
			0,116	-0,914
			0,223	0,132
			-0,302	0,307
			0,016	-0,680
			0,122	0,180
			0,116	0,172
			0,092	0,502
			0,078	0,119
			0,201	-0,118
			0,092	0,502
			0,128	0,552
			-0,248	0,939
			0,065	-0,263
			0,122	0,180

Inner Model Residual Correlation

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1				
X1				
Y			1,000	0,000
Z			0,000	1,000

Quality Criteria

R Square

	R Square	R Square Adjusted
Y	0,973	0,970
Z	0,840	0,832

f Square

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1			0,331	0,123
X1			1,413	0,316
Y				
Z			0,180	

Construct Reliability and Validity

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Latent Variable 1		0,923	0,929	0,570
X1		0,982	0,983	0,828
Y		0,942	0,938	0,611
Z		0,906	0,917	0,527

Discriminant Validity

Fornell-Larcker Criterion

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1	0,755			
X1	0,921	0,910		
Y	0,947	0,976	0,781	
Z	0,889	0,906	0,930	0,726

Cross Loadings

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
X1.1	0,848	0,889	0,907	0,829
X1.10	0,760	0,847	0,810	0,714
X1.11	0,901	0,935	0,944	0,891
X1.12	0,862	0,876	0,848	0,792
X1.2	0,859	0,916	0,885	0,824
X1.3	0,812	0,949	0,931	0,851
X1.4	0,796	0,884	0,861	0,803
X1.5	0,838	0,953	0,922	0,857
X1.6	0,877	0,975	0,946	0,885
X1.7	0,801	0,837	0,793	0,757
X1.8	0,862	0,892	0,861	0,808
X1.9	0,838	0,959	0,930	0,864
X2.1	0,754	0,716	0,714	0,701
X2.10	0,629	0,615	0,649	0,667
X2.2	0,857	0,821	0,867	0,788
X2.3	0,685	0,611	0,601	0,581
X2.4	0,857	0,766	0,806	0,737
X2.5	0,759	0,682	0,707	0,622
X2.6	0,677	0,587	0,596	0,513
X2.7	0,888	0,824	0,852	0,764
X2.8	0,777	0,760	0,743	0,696
X2.9	0,613	0,487	0,526	0,580
Y1	0,569	0,608	0,606	0,564
Y10	0,685	0,709	0,741	0,725
Y2	0,876	0,950	0,932	0,845
Y3	0,642	0,513	0,587	0,510
Y4	0,852	0,924	0,931	0,852
Y5	0,569	0,615	0,666	0,595
Y6	0,635	0,609	0,636	0,619

Y7	0,847	0,892	0,864	0,859
Y8	0,818	0,798	0,852	0,787
Y9	0,822	0,858	0,888	0,799
Z.1	0,610	0,679	0,684	0,771
Z.10	0,655	0,697	0,720	0,778
Z.2	0,651	0,682	0,669	0,694
Z.3	0,658	0,747	0,754	0,755
Z.4	0,712	0,687	0,714	0,782
Z.5	0,650	0,683	0,709	0,781
Z.6	0,744	0,630	0,662	0,724
Z.7	0,505	0,408	0,471	0,597
Z.8	0,463	0,530	0,538	0,581
Z.9	0,747	0,749	0,757	0,762

Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT)

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1				
X1	0,968			
Y	1,027	1,018		
Z	0,975	0,955	1,013	

Collinearity Statistics (VIF)

Inner VIF Values

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1				
X1			7,375	6,570
Y			8,645	6,570
Z			6,261	

Outer VIF Values

	VIF
X1.1	24,238
X1.10	6,513

X1.11	13,351
X1.12	52,253
X1.2	#####
X1.3	47,891
X1.4	9,670
X1.5	57,152
X1.6	#####
X1.7	5,130
X1.8	#####
X1.9	#####
X2.1	3,005
X2.10	2,091
X2.2	9,677
X2.3	4,189
X2.4	3,186
X2.5	6,054
X2.6	6,360
X2.7	13,321
X2.8	5,451
X2.9	2,168
Y1	2,074
Y10	3,573
Y2	7,776
Y3	1,643
Y4	7,771
Y5	1,667
Y6	2,239
Y7	5,838
Y8	5,649
Y9	12,158
Z.1	4,061
Z.10	4,081
Z.2	2,838
Z.3	2,960
Z.4	2,726
Z.5	3,215
Z.6	4,221
Z.7	4,092
Z.8	2,025
Z.9	3,063

Model_Fit

Fit Summary

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0,097	0,097
d_ULS	8,445	8,445
d_G	1.109,065	1.109,079
Chi-Square	n/a	n/a
NFI	n/a	n/a

rms
Theta

rms Theta	0,273

Interim Results

Stop Criterion Changes

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5
Iteration 0	0,092	0,092	0,092	0,092	0,092	0,092	0,092	0,092
Iteration 1	0,093	0,081	0,098	0,089	0,092	0,095	0,089	0,095
Iteration 2	0,093	0,082	0,098	0,088	0,091	0,095	0,089	0,095
Iteration 3	0,093	0,082	0,098	0,088	0,091	0,095	0,089	0,095
Iteration 4	0,093	0,082	0,098	0,088	0,091	0,095	0,089	0,095
Iteration 5	0,093	0,082	0,098	0,088	0,091	0,095	0,089	0,095
Iteration 6	0,093	0,082	0,098	0,088	0,091	0,095	0,089	0,095
Iteration 7	0,093	0,082	0,098	0,088	0,091	0,095	0,089	0,095

X1.6	X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.10	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
0,092	0,092	0,092	0,092	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133	0,133
0,097	0,083	0,090	0,095	0,134	0,129	0,158	0,114	0,149	0,126	0,105
0,098	0,083	0,089	0,096	0,135	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106
0,098	0,083	0,089	0,096	0,136	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106
0,098	0,083	0,089	0,096	0,136	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106
0,098	0,083	0,089	0,096	0,136	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106
0,098	0,083	0,089	0,096	0,136	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106
0,098	0,083	0,089	0,096	0,136	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106
0,098	0,083	0,089	0,096	0,136	0,126	0,159	0,113	0,148	0,128	0,106

X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0,133	0,133	0,133	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130	0,130

0,154	0,136	0,110	0,102	0,120	0,155	0,094	0,152	0,102	0,107
0,155	0,138	0,106	0,101	0,120	0,156	0,093	0,152	0,102	0,105
0,155	0,138	0,106	0,101	0,120	0,156	0,093	0,152	0,102	0,105
0,155	0,138	0,106	0,101	0,120	0,156	0,093	0,152	0,102	0,105
0,155	0,138	0,106	0,101	0,120	0,156	0,093	0,152	0,102	0,105
0,155	0,138	0,106	0,101	0,120	0,156	0,093	0,152	0,102	0,105
0,155	0,138	0,106	0,101	0,120	0,156	0,093	0,152	0,102	0,105

Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3
0,130	0,130	0,130	0,138	0,138	0,138	0,138
0,150	0,137	0,142	0,139	0,146	0,139	0,151
0,149	0,137	0,143	0,139	0,146	0,139	0,153
0,149	0,137	0,143	0,139	0,146	0,139	0,153
0,149	0,137	0,143	0,139	0,146	0,139	0,153
0,149	0,137	0,143	0,139	0,146	0,139	0,153
0,149	0,137	0,143	0,139	0,146	0,139	0,153
0,149	0,137	0,143	0,139	0,146	0,139	0,153

Z.4	Z.5	Z.6	Z.7	Z.8	Z.9
0,138	0,138	0,138	0,138	0,138	0,138
0,146	0,144	0,141	0,098	0,110	0,155
0,147	0,144	0,139	0,096	0,109	0,157
0,147	0,144	0,139	0,095	0,108	0,157
0,147	0,144	0,139	0,095	0,108	0,157
0,147	0,144	0,139	0,095	0,108	0,157
0,147	0,144	0,139	0,095	0,108	0,157
0,147	0,144	0,139	0,095	0,108	0,157

Base Data

Setting

	Data file Settings	
	Data file	BISMILLAHYUK [40 records]
	Missing value marker	none
	Data Setup Settings	
	Algorithm to handle missing data	None
	Weighting Vector	-
	PLS Algorithm Settings	
	Data metric	Mean 0, Var 1
	Initial Weights	1.0
	Max. number of iterations	300

	Stop criterion	7
	Use Lohmoeller settings?	No
	Weighting scheme	Path
	Construct Outer Weighting Mode Settings	
	Latent Variable 1	Automatic
X1		Automatic
Y		Automatic
Z		Automatic

Inner Model

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
Latent Variable 1			1,000	1,000
X1			1,000	1,000
Y				
Z			1,000	

Outer Model

	Latent Variable 1	X1	Y	Z
X1.1		-1,000		
X1.10		-1,000		
X1.11		-1,000		
X1.12		-1,000		
X1.2		-1,000		
X1.3		-1,000		
X1.4		-1,000		
X1.5		-1,000		
X1.6		-1,000		
X1.7		-1,000		
X1.8		-1,000		
X1.9		-1,000		
X2.1	-1,000			
X2.10	-1,000			
X2.2	-1,000			
X2.3	-1,000			
X2.4	-1,000			
X2.5	-1,000			
X2.6	-1,000			
X2.7	-1,000			
X2.8	-1,000			
X2.9	-1,000			

Y1						-1,000		
Y10						-1,000		
Y2						-1,000		
Y3						-1,000		
Y4						-1,000		
Y5						-1,000		
Y6						-1,000		
Y7						-1,000		
Y8						-1,000		
Y9						-1,000		
Z.1							-1,000	
Z.10							-1,000	
Z.2							-1,000	
Z.3							-1,000	
Z.4							-1,000	
Z.5							-1,000	
Z.6							-1,000	
Z.7							-1,000	
Z.8							-1,000	
Z.9							-1,000	

Indicator Data (Original)

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	4,000	5,000	5,000
	4,000	4,000	4,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000
	5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	3,000	5,000	5,000
	4,000	3,000	4,000	5,000	4,000	3,000	4,000	3,000	4,000
	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
	4,000	3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	5,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	3,000	4,000
	4,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	5,000	5,000
	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	3,000	3,000	3,000	5,000	5,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000

5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	2,000	5,000	3,000	5,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	3,000	4,000
4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	5,000
4,000	4,000	4,000	5,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000	3,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000

X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
4,000	4,000	4,000	5,000	3,000	5,000	4,000	5,000	5,000	3,000
4,000	5,000	5,000	5,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000
5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	5,000	4,000	5,000	3,000	4,000
4,000	5,000	5,000	4,000	4,000	4,000	5,000	3,000	4,000	3,000
5,000	5,000	5,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	3,000	4,000	5,000	3,000	3,000	5,000	3,000	3,000	3,000
4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	3,000
4,000	5,000	3,000	5,000	5,000	5,000	3,000	4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000	5,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	3,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	5,000	5,000	5,000	3,000	5,000	5,000	4,000	2,000	5,000
5,000	5,000	3,000	4,000	5,000	5,000	5,000	5,000	3,000	4,000
4,000	3,000	5,000	3,000	3,000	4,000	5,000	3,000	4,000	5,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
3,000	3,000	4,000	4,000	3,000	3,000	5,000	3,000	3,000	3,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000
3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	3,000	4,000
5,000	5,000	3,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
3,000	2,000	5,000	5,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
5,000	5,000	5,000	3,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	3,000	5,000

3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	3,000	4,000	4,000	2,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000	5,000	3,000	4,000	4,000	4,000	5,000	4,000
3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000	5,000
3,000	3,000	3,000	4,000	3,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000
3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000	4,000

Z.7	Z.8	Z.9
4,000	4,000	5,000
5,000	5,000	4,000
4,000	4,000	5,000
5,000	3,000	4,000
5,000	3,000	5,000
4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	3,000
4,000	4,000	4,000
3,000	5,000	3,000
3,000	4,000	5,000
4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000
4,000	3,000	5,000
5,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	3,000
4,000	5,000	4,000
3,000	3,000	3,000
4,000	3,000	3,000
5,000	3,000	5,000
5,000	5,000	5,000
5,000	3,000	4,000
3,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000
3,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000

4,000	4,000	4,000
3,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000
4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	5,000
4,000	4,000	4,000
5,000	5,000	3,000
5,000	5,000	5,000
5,000	5,000	5,000
4,000	3,000	3,000
3,000	3,000	3,000
4,000	4,000	4,000

Indicator Data (Standardized)

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
	1,120	1,023	-0,175	-0,389	-0,311	1,170	-0,035	1,073	1,069
	-0,280	-0,297	-0,175	1,026	1,070	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	1,120	1,023	1,226	-0,389	-0,311	-0,167	-1,415	1,073	1,069
	-0,280	-1,616	-0,175	1,026	-0,311	-1,504	-0,035	-1,452	-0,267
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	-1,616	-1,576	-0,389	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	1,120	-1,616	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-1,415	-1,452	-0,267
	-0,280	1,023	-0,175	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	1,023	1,226	1,026	1,070	-0,167	-0,035	1,073	1,069
	1,120	1,023	-0,175	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-1,680	-1,616	-1,576	1,026	1,070	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-1,680	-1,616	-1,576	-1,804	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-1,680	-1,616	-1,576	-1,804	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	-1,680	-0,297	-1,576	-1,804	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	-0,035	1,073	1,069
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	-0,035	1,073	1,069
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267

	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-1,680	1,023	-1,576	-1,804	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	1,120	1,023	1,226	1,026	1,070	1,170	1,346	1,073	1,069
	-1,680	-1,616	-1,576	-1,804	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	-1,680	-1,616	-1,576	-1,804	-1,692	-1,504	-1,415	-1,452	-1,604
	-0,280	-0,297	-0,175	-0,389	-0,311	-0,167	-0,035	-0,189	-0,267

X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.10	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
-0,341	-0,341	1,070	1,125	-0,207	1,120	-0,341	-0,167	1,125	-0,130
1,023	1,023	-0,227	-0,125	1,170	-0,280	1,023	-1,504	-0,327	-0,130
-0,341	-0,341	1,070	1,125	-0,207	1,120	-0,341	-0,167	1,125	1,172
1,023	1,023	-1,524	-1,375	1,170	-0,280	1,023	1,170	-0,327	-0,130
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-0,341	-1,705	-1,524	-1,375	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-1,779	-1,432
-1,705	-0,341	-0,227	-1,375	-0,207	1,120	-0,341	-1,504	-0,327	-1,432
1,023	1,023	1,070	-1,375	1,170	-1,680	1,023	-1,504	-0,327	-0,130
1,023	1,023	1,070	1,125	-1,583	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
1,023	1,023	1,070	1,125	-0,207	-0,280	1,023	1,170	1,125	1,172
1,023	1,023	1,070	1,125	-1,583	1,120	1,023	1,170	1,125	-0,130
-1,705	1,023	-1,524	-1,375	1,170	-0,280	1,023	-0,167	-0,327	-1,432
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-1,705	-1,705	-1,524	-1,375	-0,207	-1,680	-1,705	-1,504	-1,779	-1,432
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
-1,705	-1,705	-1,524	-1,375	-1,583	-1,680	-0,341	-1,504	-0,327	-1,432
1,023	-1,705	-1,524	-0,125	-1,583	-1,680	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	-2,734
1,023	1,023	1,070	-0,125	1,170	1,120	-3,069	1,170	-1,779	1,172
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-1,504	-1,779	-0,130
-0,341	-0,341	-0,227	-1,375	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-1,583	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	1,172
-0,341	-0,341	-0,227	1,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-1,705	-1,705	-1,524	-0,125	-1,583	-1,680	-1,705	-1,504	1,125	1,172

-0,341	-0,341	-0,227	-1,375	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
-0,341	-0,341	-0,227	-0,125	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
1,023	1,023	1,070	1,125	1,170	1,120	1,023	1,170	1,125	1,172
-1,705	-1,705	-1,524	-0,125	-1,583	-1,680	-1,705	-1,504	-1,779	-1,432
-1,705	-1,705	-1,524	-1,375	-1,583	-1,680	-1,705	-1,504	-1,779	-1,432
-0,341	-0,341	-0,227	-1,375	-0,207	-0,280	-0,341	-0,167	-0,327	-0,130

X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
-0,184	-0,088	-0,207	1,225	-1,291	1,069	-0,474	1,172	1,297	-1,497
-0,184	1,091	1,170	1,225		-0,267	-1,934	-0,130	0,032	-0,136
1,291	-0,088	-0,207	-0,136	1,291	1,069	-0,474	1,172	-1,234	-0,136
-0,184	1,091	1,170	-0,136		-0,267	0,985	-1,432	0,032	-1,497
1,291	1,091	1,170	-0,136	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	-1,267	-0,207	1,225	-1,291	-1,604	0,985	-1,432	-1,234	-1,497
-0,184	-1,267	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-1,432	0,032	-1,497
-0,184	1,091	-1,583	1,225	1,291	1,069	-1,934	-0,130	0,032	-0,136
1,291	1,091	1,170	1,225	-1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	-1,497
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	1,091	1,170	1,225	-1,291	1,069	0,985	-0,130	-2,499	1,225
1,291	1,091	-1,583	-0,136	1,291	1,069	0,985	1,172	-1,234	-0,136
-0,184	-1,267	1,170	-1,497	-1,291	-0,267	0,985	-1,432	0,032	1,225
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-1,660	-1,267	-0,207	-0,136	-1,291	-1,604	0,985	-1,432	-1,234	-1,497
1,291	1,091	1,170	1,225	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
-1,660	-1,267	-1,583	-1,497	-1,291	-1,604	-0,474	-1,432	-1,234	-1,497
-1,660	-1,267	-0,207	-1,497	-1,291	-1,604	-0,474	-1,432	-1,234	-0,136
1,291	1,091	-1,583	-1,497	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
-1,660	-2,446	1,170	1,225	-1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
1,291	1,091	1,170	-1,497	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
1,291	1,091	1,170	1,225	1,291	1,069	0,985	1,172	-1,234	1,225
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	-0,088	-1,583	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	0,985	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	-1,267	-0,207	-1,497		-1,604	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-1,660	-1,267	-1,583	-1,497	-1,291	-1,604	-1,934	-1,432	-1,234	1,225
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
-0,184	-0,088	-1,583	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136

1,291	1,091	1,170	1,225	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136
1,291	1,091	1,170	1,225	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
1,291	1,091	1,170	1,225	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
1,291	1,091	1,170	1,225	1,291	1,069	0,985	1,172	1,297	1,225
-1,660	-1,267	-0,207	-1,497	-1,291	-1,604	-1,934	-1,432	-1,234	-1,497
-1,660	-1,267	-1,583	-1,497	-1,291	-1,604	-1,934	-1,432	-1,234	-1,497
-0,184	-0,088	-0,207	-0,136		-0,267	-0,474	-0,130	0,032	-0,136

Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
-0,160		1,172	-0,035	0,071	1,234	-0,237	-0,035	1,173	-0,311
1,121		-0,130	-0,035	1,489	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-0,160		1,172	-1,415	0,071	1,234	1,118	1,346	-1,671	-0,311
1,121		-1,432	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-1,415	-0,249	1,070
1,121	1,291	1,172	1,346	1,489	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-1,297	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-1,441	-1,291	-1,432	-1,415	-1,347	-1,297	-1,593	-1,415	-0,249	-0,311
-1,441		1,172	-1,415	0,071	-1,297	-0,237	-1,415	1,173	-0,311
1,121	-1,291	-0,130	1,346	0,071	1,234	1,118	-0,035	-0,249	-1,692
1,121	1,291	1,172	-1,415	-1,347	1,234	1,118	-1,415	-1,671	1,070
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
1,121	1,291	-0,130	-0,035	1,489	1,234	-1,593	1,346	-0,249	1,070
1,121		1,172	1,346	0,071	-1,297	1,118	-0,035	1,173	1,070
-1,441	-1,291	-1,432	-1,415	-1,347	-1,297	-1,593	-1,415	-0,249	1,070
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-1,441	-1,291	-1,432	-1,415	-1,347	-1,297	-1,593	-1,415	-1,671	-1,692
1,121		1,172	1,346	1,489	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
-1,441	-1,291	-1,432	-0,035	-1,347	-1,297	1,118	-1,415	-1,671	-0,311
-1,441	-1,291	-1,432	-1,415	-1,347	-1,297	-1,593	-0,035	-1,671	-0,311
1,121	1,291	1,172	-0,035	1,489	-1,297	1,118	1,346	1,173	1,070
1,121	1,291	-0,130	-0,035	0,071	1,234	1,118	-1,415	1,173	1,070
-0,160	1,291	1,172	1,346	1,489	-1,297	1,118	1,346	1,173	1,070
1,121	1,291	1,172	1,346	-1,347	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
-0,160	-2,582	-1,432	-1,415	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-1,441		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-1,593	-0,035	-0,249	-3,073
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-0,160		-0,130	1,346	-1,347	-0,032	-0,237	-0,035	1,173	-0,311
-1,441	-1,291	-1,432	-1,415	-1,347	-1,297	-1,593	-1,415	-1,671	-1,692
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
1,121	1,291	1,172	1,346	1,489	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311

1,121	1,291	1,172	1,346	0,071	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
1,121	1,291	1,172	1,346	1,489	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
1,121	1,291	1,172	1,346	1,489	1,234	1,118	1,346	1,173	1,070
-1,441	-1,291	-1,432	-0,035	-1,347	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311
-1,441	-1,291	-1,432	-1,415	-1,347	-1,297	-1,593	-1,415	-1,671	-1,692
-0,160		-0,130	-0,035	0,071	-0,032	-0,237	-0,035	-0,249	-0,311

Z.7	Z.8	Z.9
-0,184	0,068	1,286
1,291	1,419	-0,033
-0,184	0,068	1,286
1,291	-1,284	-0,033
1,291	-1,284	1,286
-0,184	0,068	-0,033
-0,184	0,068	-1,352
-0,184	0,068	-0,033
-1,660	1,419	-1,352
-1,660	0,068	1,286
-0,184	0,068	-0,033
-0,184	0,068	-1,352
-0,184	1,419	-0,033
-1,660	-1,284	-1,352
-0,184	-1,284	-1,352
1,291	-1,284	1,286
1,291	1,419	1,286
1,291	-1,284	-0,033
-1,660	1,419	1,286
-0,184	0,068	-0,033
-0,184	0,068	-0,033
-1,660	-1,284	-1,352
-0,184	0,068	-0,033
-0,184	0,068	-0,033
-1,660	-1,284	-1,352
-0,184	0,068	-0,033
-0,184	0,068	-0,033
1,291	1,419	1,286
-0,184	0,068	-0,033
1,291	1,419	-1,352
1,291	1,419	1,286

1,291	1,419	1,286
-0,184	-1,284	-1,352
-1,660	-1,284	-1,352
-0,184	0,068	-0,033

Indicator Data (Correlations)

Empirical Correlation Matrix

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	1,000	0,702	0,883	0,733	0,735	0,889	0,715	0,831	0,908
X1.10	0,702	1,000	0,780	0,585	0,682	0,832	0,719	0,902	0,846
X1.11	0,883	0,780	1,000	0,775	0,816	0,861	0,768	0,895	0,936
X1.12	0,733	0,585	0,775	1,000	0,954	0,739	0,768	0,730	0,794
X1.2	0,735	0,682	0,816	0,954	1,000	0,825	0,800	0,813	0,840
X1.3	0,889	0,832	0,861	0,739	0,825	1,000	0,871	0,939	0,938
X1.4	0,715	0,719	0,768	0,768	0,800	0,871	1,000	0,822	0,821
X1.5	0,831	0,902	0,895	0,730	0,813	0,939	0,822	1,000	0,962
X1.6	0,908	0,846	0,936	0,794	0,840	0,938	0,821	0,962	1,000
X1.7	0,668	0,709	0,753	0,784	0,742	0,718	0,789	0,753	0,775
X1.8	0,716	0,619	0,800	0,977	0,977	0,764	0,789	0,753	0,820
X1.9	0,890	0,874	0,914	0,738	0,825	0,959	0,798	0,980	0,979
X2.1	0,665	0,788	0,722	0,482	0,565	0,689	0,557	0,765	0,718
X2.10	0,521	0,347	0,591	0,748	0,696	0,518	0,516	0,482	0,543
X2.2	0,951	0,610	0,834	0,733	0,735	0,796	0,619	0,742	0,814
X2.3	0,477	0,394	0,514	0,736	0,695	0,490	0,506	0,495	0,547
X2.4	0,702	0,612	0,767	0,739	0,687	0,642	0,687	0,686	0,715
X2.5	0,620	0,765	0,655	0,541	0,600	0,625	0,490	0,671	0,689
X2.6	0,465	0,691	0,616	0,410	0,454	0,500	0,580	0,592	0,574
X2.7	0,826	0,627	0,795	0,763	0,758	0,758	0,758	0,757	0,789
X2.8	0,594	0,596	0,687	0,716	0,705	0,655	0,811	0,690	0,725
X2.9	0,424	0,257	0,543	0,602	0,554	0,334	0,421	0,352	0,405
Y1	0,581	0,453	0,548	0,573	0,521	0,569	0,559	0,575	0,600
Y10	0,678	0,554	0,678	0,594	0,624	0,690	0,713	0,652	0,690
Y2	0,861	0,802	0,889	0,841	0,886	0,893	0,775	0,919	0,955
Y3	0,531	0,293	0,530	0,590	0,508	0,409	0,437	0,417	0,458
Y4	0,875	0,863	0,889	0,686	0,769	0,936	0,805	0,961	0,922
Y5	0,629	0,427	0,582	0,550	0,578	0,682	0,613	0,525	0,558
Y6	0,391	0,678	0,596	0,573	0,662	0,523	0,512	0,575	0,509
Y7	0,718	0,713	0,825	0,844	0,835	0,787	0,835	0,819	0,856
Y8	0,768	0,639	0,859	0,685	0,713	0,734	0,669	0,733	0,776
Y9	0,921	0,734	0,844	0,640	0,724	0,892	0,715	0,838	0,879
Z.1	0,522	0,536	0,574	0,573	0,609	0,687	0,809	0,647	0,637

Z.10	0,615	0,535	0,708	0,629	0,658	0,628	0,590	0,640	0,682
Z.2	0,567	0,617	0,704	0,525	0,558	0,629	0,611	0,713	0,710
Z.3	0,740	0,600	0,718	0,579	0,628	0,776	0,694	0,725	0,752
Z.4	0,570	0,673	0,720	0,475	0,561	0,640	0,619	0,734	0,683
Z.5	0,727	0,442	0,604	0,658	0,659	0,719	0,630	0,581	0,646
Z.6	0,590	0,409	0,623	0,710	0,666	0,502	0,514	0,508	0,563
Z.7	0,362	0,189	0,433	0,555	0,503	0,265	0,248	0,291	0,345
Z.8	0,445	0,421	0,533	0,457	0,488	0,508	0,469	0,525	0,515
Z.9	0,776	0,643	0,780	0,594	0,627	0,700	0,546	0,743	0,785

X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.10	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
0,668	0,716	0,890	0,665	0,521	0,951	0,477	0,702	0,620	0,465
0,709	0,619	0,874	0,788	0,347	0,610	0,394	0,612	0,765	0,691
0,753	0,800	0,914	0,722	0,591	0,834	0,514	0,767	0,655	0,616
0,784	0,977	0,738	0,482	0,748	0,733	0,736	0,739	0,541	0,410
0,742	0,977	0,825	0,565	0,696	0,735	0,695	0,687	0,600	0,454
0,718	0,764	0,959	0,689	0,518	0,796	0,490	0,642	0,625	0,500
0,789	0,789	0,798	0,557	0,516	0,619	0,506	0,687	0,490	0,580
0,753	0,753	0,980	0,765	0,482	0,742	0,495	0,686	0,671	0,592
0,775	0,820	0,979	0,718	0,543	0,814	0,547	0,715	0,689	0,574
1,000	0,767	0,719	0,597	0,540	0,573	0,628	0,764	0,532	0,533
0,767	1,000	0,763	0,511	0,728	0,716	0,721	0,718	0,582	0,444
0,719	0,763	1,000	0,742	0,489	0,799	0,498	0,656	0,679	0,561
0,597	0,511	0,742	1,000	0,232	0,665	0,426	0,648	0,730	0,553
0,540	0,728	0,489	0,232	1,000	0,521	0,493	0,472	0,282	0,197
0,573	0,716	0,799	0,665	0,521	1,000	0,477	0,749	0,620	0,419
0,628	0,721	0,498	0,426	0,493	0,477	1,000	0,536	0,681	0,222
0,764	0,718	0,656	0,648	0,472	0,749	0,536	1,000	0,625	0,500
0,532	0,582	0,679	0,730	0,282	0,620	0,681	0,625	1,000	0,525
0,533	0,444	0,561	0,553	0,197	0,419	0,222	0,500	0,525	1,000
0,641	0,742	0,771	0,576	0,521	0,826	0,491	0,709	0,529	0,696
0,734	0,734	0,668	0,431	0,469	0,512	0,493	0,576	0,442	0,756
0,493	0,587	0,355	0,361	0,573	0,521	0,399	0,564	0,282	0,242
0,557	0,510	0,587	0,366	0,440	0,486	0,603	0,387	0,449	0,204
0,572	0,616	0,670	0,403	0,578	0,588	0,352	0,475	0,375	0,588
0,729	0,866	0,936	0,635	0,589	0,814	0,592	0,715	0,689	0,531
0,485	0,535	0,413	0,397	0,404	0,634	0,436	0,799	0,375	0,271
0,710	0,710	0,941	0,797	0,466	0,829	0,444	0,718	0,666	0,576
0,442	0,572	0,541	0,360	0,573	0,629	0,313	0,471	0,332	0,251
0,510	0,603	0,543	0,536	0,581	0,438	0,371	0,569	0,548	0,514
0,863	0,863	0,794	0,620	0,584	0,628	0,732	0,701	0,645	0,521
0,660	0,704	0,754	0,645	0,489	0,768	0,440	0,820	0,656	0,504
0,577	0,666	0,899	0,675	0,421	0,875	0,400	0,631	0,666	0,576
0,600	0,600	0,619	0,470	0,516	0,425	0,365	0,548	0,390	0,400

0,604	0,653	0,660	0,408	0,600	0,566	0,363	0,486	0,383	0,471
0,550	0,550	0,690	0,589	0,429	0,478	0,550	0,460	0,587	0,408
0,566	0,612	0,737	0,521	0,418	0,645	0,428	0,504	0,513	0,366
0,600	0,506	0,709	0,643	0,468	0,522	0,271	0,548	0,440	0,715
0,497	0,643	0,635	0,502	0,634	0,727	0,400	0,576	0,383	0,199
0,600	0,695	0,512	0,522	0,459	0,686	0,553	0,779	0,500	0,319
0,440	0,541	0,293	0,300	0,622	0,465	0,340	0,512	0,208	0,120
0,438	0,438	0,541	0,346	0,479	0,350	0,484	0,237	0,365	0,185
0,574	0,619	0,763	0,697	0,311	0,776	0,484	0,656	0,660	0,425

X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0,826	0,594	0,424	0,581	0,678	0,861	0,531	0,875	0,629	0,391
0,627	0,596	0,257	0,453	0,554	0,802	0,293	0,863	0,427	0,678
0,795	0,687	0,543	0,548	0,678	0,889	0,530	0,889	0,582	0,596
0,763	0,716	0,602	0,573	0,594	0,841	0,590	0,686	0,550	0,573
0,758	0,705	0,554	0,521	0,624	0,886	0,508	0,769	0,578	0,662
0,758	0,655	0,334	0,569	0,690	0,893	0,409	0,936	0,682	0,523
0,758	0,811	0,421	0,559	0,713	0,775	0,437	0,805	0,613	0,512
0,757	0,690	0,352	0,575	0,652	0,919	0,417	0,961	0,525	0,575
0,789	0,725	0,405	0,600	0,690	0,955	0,458	0,922	0,558	0,509
0,641	0,734	0,493	0,557	0,572	0,729	0,485	0,710	0,442	0,510
0,742	0,734	0,587	0,510	0,616	0,866	0,535	0,710	0,572	0,603
0,771	0,668	0,355	0,587	0,670	0,936	0,413	0,941	0,541	0,543
0,576	0,431	0,361	0,366	0,403	0,635	0,397	0,797	0,360	0,536
0,521	0,469	0,573	0,440	0,578	0,589	0,404	0,466	0,573	0,581
0,826	0,512	0,521	0,486	0,588	0,814	0,634	0,829	0,629	0,438
0,491	0,493	0,399	0,603	0,352	0,592	0,436	0,444	0,313	0,371
0,709	0,576	0,564	0,387	0,475	0,715	0,799	0,718	0,471	0,569
0,529	0,442	0,282	0,449	0,375	0,689	0,375	0,666	0,332	0,548
0,696	0,756	0,242	0,204	0,588	0,531	0,271	0,576	0,251	0,514
1,000	0,810	0,419	0,427	0,810	0,789	0,559	0,792	0,519	0,477
0,810	1,000	0,347	0,469	0,723	0,725	0,345	0,641	0,376	0,389
0,419	0,347	1,000	0,487	0,178	0,451	0,555	0,376	0,399	0,393
0,427	0,469	0,487	1,000	0,264	0,600	0,333	0,514	0,306	0,167
0,810	0,723	0,178	0,264	1,000	0,647	0,283	0,672	0,449	0,527
0,789	0,725	0,451	0,600	0,647	1,000	0,507	0,879	0,558	0,555
0,559	0,345	0,555	0,333	0,283	0,507	1,000	0,461	0,338	0,382
0,792	0,641	0,376	0,514	0,672	0,879	0,461	1,000	0,622	0,558
0,519	0,376	0,399	0,306	0,449	0,558	0,338	0,622	1,000	0,349
0,477	0,389	0,393	0,167	0,527	0,555	0,382	0,558	0,349	1,000
0,679	0,779	0,496	0,632	0,620	0,813	0,438	0,771	0,491	0,501
0,667	0,571	0,533	0,439	0,500	0,733	0,565	0,756	0,531	0,527
0,840	0,641	0,332	0,469	0,714	0,835	0,413	0,873	0,581	0,425
0,554	0,608	0,278	0,324	0,713	0,544	0,286	0,625	0,438	0,512

0,588	0,675	0,356	0,396	0,641	0,682	0,292	0,609	0,536	0,540
0,461	0,482	0,516	0,728	0,368	0,668	0,216	0,655	0,401	0,340
0,656	0,538	0,278	0,337	0,700	0,706	0,333	0,763	0,565	0,337
0,707	0,689	0,326	0,277	0,758	0,637	0,286	0,715	0,307	0,653
0,584	0,397	0,389	0,353	0,597	0,599	0,453	0,616	0,593	0,498
0,605	0,461	0,696	0,287	0,357	0,609	0,709	0,544	0,403	0,475
0,347	0,288	0,622	0,176	0,286	0,394	0,505	0,312	0,426	0,477
0,312	0,325	0,479	0,837	0,305	0,470	0,180	0,449	0,254	0,331
0,627	0,503	0,402	0,444	0,426	0,741	0,466	0,769	0,377	0,355

Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
0,718	0,768	0,921	0,522	0,615	0,567	0,740	0,570	0,727	0,590
0,713	0,639	0,734	0,536	0,535	0,617	0,600	0,673	0,442	0,409
0,825	0,859	0,844	0,574	0,708	0,704	0,718	0,720	0,604	0,623
0,844	0,685	0,640	0,573	0,629	0,525	0,579	0,475	0,658	0,710
0,835	0,713	0,724	0,609	0,658	0,558	0,628	0,561	0,659	0,666
0,787	0,734	0,892	0,687	0,628	0,629	0,776	0,640	0,719	0,502
0,835	0,669	0,715	0,809	0,590	0,611	0,694	0,619	0,630	0,514
0,819	0,733	0,838	0,647	0,640	0,713	0,725	0,734	0,581	0,508
0,856	0,776	0,879	0,637	0,682	0,710	0,752	0,683	0,646	0,563
0,863	0,660	0,577	0,600	0,604	0,550	0,566	0,600	0,497	0,600
0,863	0,704	0,666	0,600	0,653	0,550	0,612	0,506	0,643	0,695
0,794	0,754	0,899	0,619	0,660	0,690	0,737	0,709	0,635	0,512
0,620	0,645	0,675	0,470	0,408	0,589	0,521	0,643	0,502	0,522
0,584	0,489	0,421	0,516	0,600	0,429	0,418	0,468	0,634	0,459
0,628	0,768	0,875	0,425	0,566	0,478	0,645	0,522	0,727	0,686
0,732	0,440	0,400	0,365	0,363	0,550	0,428	0,271	0,400	0,553
0,701	0,820	0,631	0,548	0,486	0,460	0,504	0,548	0,576	0,779
0,645	0,656	0,666	0,390	0,383	0,587	0,513	0,440	0,383	0,500
0,521	0,504	0,576	0,400	0,471	0,408	0,366	0,715	0,199	0,319
0,679	0,667	0,840	0,554	0,588	0,461	0,656	0,707	0,584	0,605
0,779	0,571	0,641	0,608	0,675	0,482	0,538	0,689	0,397	0,461
0,496	0,533	0,332	0,278	0,356	0,516	0,278	0,326	0,389	0,696
0,632	0,439	0,469	0,324	0,396	0,728	0,337	0,277	0,353	0,287
0,620	0,500	0,714	0,713	0,641	0,368	0,700	0,758	0,597	0,357
0,813	0,733	0,835	0,544	0,682	0,668	0,706	0,637	0,599	0,609
0,438	0,565	0,413	0,286	0,292	0,216	0,333	0,286	0,453	0,709
0,771	0,756	0,873	0,625	0,609	0,655	0,763	0,715	0,616	0,544
0,491	0,531	0,581	0,438	0,536	0,401	0,565	0,307	0,593	0,403
0,501	0,527	0,425	0,512	0,540	0,340	0,337	0,653	0,498	0,475
1,000	0,703	0,646	0,658	0,647	0,684	0,700	0,569	0,552	0,658
0,703	1,000	0,798	0,579	0,595	0,531	0,569	0,579	0,597	0,624
0,646	0,798	1,000	0,580	0,609	0,531	0,719	0,670	0,662	0,499
0,658	0,579	0,580	1,000	0,541	0,480	0,647	0,666	0,728	0,418

0,647	0,595	0,609	0,541	1,000	0,406	0,449	0,688	0,572	0,414
0,684	0,531	0,531	0,480	0,406	1,000	0,507	0,523	0,352	0,340
0,700	0,569	0,719	0,647	0,449	0,507	1,000	0,507	0,519	0,581
0,569	0,579	0,670	0,666	0,688	0,523	0,507	1,000	0,532	0,418
0,552	0,597	0,662	0,728	0,572	0,352	0,519	0,532	1,000	0,561
0,658	0,624	0,499	0,418	0,414	0,340	0,581	0,418	0,561	1,000
0,443	0,476	0,264	0,299	0,641	0,181	0,206	0,401	0,531	0,656
0,573	0,393	0,405	0,376	0,378	0,686	0,337	0,376	0,353	0,254
0,713	0,724	0,726	0,363	0,564	0,542	0,573	0,500	0,508	0,627

Z.7	Z.8	Z.9
0,362	0,445	0,776
0,189	0,421	0,643
0,433	0,533	0,780
0,555	0,457	0,594
0,503	0,488	0,627
0,265	0,508	0,700
0,248	0,469	0,546
0,291	0,525	0,743
0,345	0,515	0,785
0,440	0,438	0,574
0,541	0,438	0,619
0,293	0,541	0,763
0,300	0,346	0,697
0,622	0,479	0,311
0,465	0,350	0,776
0,340	0,484	0,484
0,512	0,237	0,656
0,208	0,365	0,660
0,120	0,185	0,425
0,347	0,312	0,627
0,288	0,325	0,503
0,622	0,479	0,402
0,176	0,837	0,444
0,286	0,305	0,426
0,394	0,470	0,741
0,505	0,180	0,466
0,312	0,449	0,769
0,426	0,254	0,377
0,477	0,331	0,355
0,443	0,573	0,713
0,476	0,393	0,724
0,264	0,405	0,726
0,299	0,376	0,363

0,641	0,378	0,564
0,181	0,686	0,542
0,206	0,337	0,573
0,401	0,376	0,500
0,531	0,353	0,508
0,656	0,254	0,627
1,000	0,212	0,383
0,212	1,000	0,359
0,383	0,359	1,000

Model Implied Saturated Correlation Matrix

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	1,000	0,753	0,831	0,779	0,815	0,844	0,786	0,847	0,867
X1.10	0,753	1,000	0,792	0,741	0,776	0,803	0,748	0,806	0,825
X1.11	0,831	0,792	1,000	0,819	0,857	0,887	0,826	0,891	0,911
X1.12	0,779	0,741	0,819	1,000	0,802	0,831	0,774	0,834	0,854
X1.2	0,815	0,776	0,857	0,802	1,000	0,869	0,810	0,873	0,893
X1.3	0,844	0,803	0,887	0,831	0,869	1,000	0,839	0,904	0,925
X1.4	0,786	0,748	0,826	0,774	0,810	0,839	1,000	0,842	0,862
X1.5	0,847	0,806	0,891	0,834	0,873	0,904	0,842	1,000	0,929
X1.6	0,867	0,825	0,911	0,854	0,893	0,925	0,862	0,929	1,000
X1.7	0,744	0,708	0,782	0,733	0,767	0,794	0,740	0,797	0,816
X1.8	0,793	0,755	0,834	0,781	0,817	0,846	0,788	0,849	0,869
X1.9	0,853	0,812	0,897	0,840	0,879	0,910	0,848	0,913	0,935
X2.1	0,617	0,587	0,649	0,608	0,636	0,658	0,613	0,661	0,676
X2.10	0,515	0,490	0,541	0,507	0,530	0,549	0,512	0,551	0,564
X2.2	0,702	0,668	0,738	0,691	0,723	0,749	0,697	0,751	0,769
X2.3	0,561	0,534	0,590	0,552	0,578	0,598	0,557	0,601	0,615
X2.4	0,701	0,668	0,738	0,691	0,723	0,748	0,697	0,751	0,769
X2.5	0,621	0,591	0,653	0,612	0,640	0,663	0,617	0,665	0,681
X2.6	0,554	0,528	0,583	0,546	0,571	0,591	0,551	0,594	0,607
X2.7	0,727	0,692	0,764	0,716	0,749	0,776	0,723	0,779	0,797
X2.8	0,636	0,606	0,669	0,626	0,655	0,679	0,632	0,681	0,697
X2.9	0,502	0,478	0,528	0,494	0,517	0,535	0,499	0,537	0,550
Y1	0,526	0,500	0,553	0,517	0,541	0,561	0,522	0,563	0,576
Y10	0,643	0,612	0,676	0,633	0,663	0,686	0,639	0,689	0,705
Y2	0,809	0,770	0,850	0,796	0,833	0,863	0,804	0,866	0,886
Y3	0,509	0,485	0,535	0,501	0,524	0,543	0,506	0,545	0,558
Y4	0,808	0,769	0,849	0,795	0,832	0,862	0,803	0,865	0,885
Y5	0,578	0,550	0,608	0,569	0,596	0,617	0,575	0,619	0,634
Y6	0,552	0,526	0,580	0,544	0,569	0,589	0,549	0,591	0,605
Y7	0,750	0,714	0,789	0,739	0,773	0,800	0,745	0,803	0,822
Y8	0,740	0,704	0,778	0,728	0,762	0,789	0,735	0,792	0,811

Y9	0,770	0,734	0,810	0,759	0,794	0,822	0,766	0,825	0,845
Z.1	0,621	0,591	0,653	0,611	0,640	0,662	0,617	0,665	0,681
Z.10	0,626	0,596	0,659	0,617	0,645	0,668	0,623	0,671	0,687
Z.2	0,559	0,532	0,588	0,551	0,576	0,597	0,556	0,599	0,613
Z.3	0,608	0,579	0,639	0,599	0,627	0,649	0,604	0,651	0,667
Z.4	0,630	0,600	0,663	0,620	0,649	0,672	0,626	0,675	0,691
Z.5	0,630	0,599	0,662	0,620	0,649	0,672	0,626	0,674	0,690
Z.6	0,584	0,556	0,614	0,575	0,601	0,623	0,580	0,625	0,640
Z.7	0,481	0,458	0,505	0,473	0,495	0,513	0,478	0,515	0,527
Z.8	0,468	0,445	0,492	0,461	0,482	0,499	0,465	0,501	0,513
Z.9	0,614	0,584	0,645	0,604	0,632	0,655	0,610	0,657	0,673

X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.10	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
0,744	0,793	0,853	0,617	0,515	0,702	0,561	0,701	0,621	0,554
0,708	0,755	0,812	0,587	0,490	0,668	0,534	0,668	0,591	0,528
0,782	0,834	0,897	0,649	0,541	0,738	0,590	0,738	0,653	0,583
0,733	0,781	0,840	0,608	0,507	0,691	0,552	0,691	0,612	0,546
0,767	0,817	0,879	0,636	0,530	0,723	0,578	0,723	0,640	0,571
0,794	0,846	0,910	0,658	0,549	0,749	0,598	0,748	0,663	0,591
0,740	0,788	0,848	0,613	0,512	0,697	0,557	0,697	0,617	0,551
0,797	0,849	0,913	0,661	0,551	0,751	0,601	0,751	0,665	0,594
0,816	0,869	0,935	0,676	0,564	0,769	0,615	0,769	0,681	0,607
1,000	0,746	0,802	0,581	0,484	0,660	0,528	0,660	0,585	0,521
0,746	1,000	0,855	0,619	0,516	0,703	0,562	0,703	0,623	0,556
0,802	0,855	1,000	0,665	0,555	0,757	0,605	0,756	0,670	0,598
0,581	0,619	0,665	1,000	0,474	0,646	0,516	0,646	0,572	0,510
0,484	0,516	0,555	0,474	1,000	0,539	0,430	0,539	0,477	0,425
0,660	0,703	0,757	0,646	0,539	1,000	0,587	0,734	0,650	0,580
0,528	0,562	0,605	0,516	0,430	0,587	1,000	0,587	0,520	0,463
0,660	0,703	0,756	0,646	0,539	0,734	0,587	1,000	0,650	0,580
0,585	0,623	0,670	0,572	0,477	0,650	0,520	0,650	1,000	0,513
0,521	0,556	0,598	0,510	0,425	0,580	0,463	0,580	0,513	1,000
0,684	0,729	0,784	0,669	0,558	0,761	0,608	0,761	0,674	0,601
0,598	0,638	0,686	0,585	0,488	0,666	0,532	0,665	0,589	0,526
0,472	0,503	0,541	0,462	0,385	0,525	0,420	0,525	0,465	0,415
0,495	0,527	0,567	0,432	0,361	0,492	0,393	0,492	0,435	0,388
0,605	0,645	0,694	0,529	0,441	0,602	0,481	0,602	0,533	0,475
0,761	0,811	0,872	0,665	0,555	0,756	0,605	0,756	0,670	0,598
0,479	0,510	0,549	0,419	0,349	0,476	0,381	0,476	0,422	0,376
0,760	0,810	0,871	0,665	0,554	0,756	0,604	0,755	0,669	0,597
0,544	0,580	0,624	0,476	0,397	0,541	0,432	0,541	0,479	0,427
0,519	0,553	0,595	0,454	0,379	0,516	0,413	0,516	0,457	0,408
0,706	0,752	0,809	0,617	0,515	0,702	0,561	0,702	0,621	0,554
0,696	0,741	0,798	0,609	0,508	0,692	0,553	0,692	0,613	0,546

0,725	0,772	0,831	0,634	0,529	0,721	0,576	0,721	0,638	0,569
0,584	0,622	0,669	0,516	0,431	0,587	0,469	0,587	0,520	0,463
0,589	0,628	0,676	0,521	0,434	0,592	0,473	0,592	0,524	0,468
0,526	0,561	0,603	0,465	0,388	0,529	0,422	0,528	0,468	0,417
0,572	0,610	0,656	0,506	0,422	0,575	0,459	0,575	0,509	0,454
0,593	0,632	0,680	0,524	0,437	0,596	0,476	0,596	0,527	0,470
0,592	0,631	0,679	0,523	0,437	0,595	0,476	0,595	0,527	0,470
0,549	0,585	0,629	0,485	0,405	0,552	0,441	0,551	0,488	0,436
0,452	0,482	0,518	0,400	0,333	0,454	0,363	0,454	0,402	0,359
0,440	0,469	0,505	0,389	0,324	0,442	0,353	0,442	0,392	0,349
0,577	0,615	0,662	0,510	0,426	0,580	0,464	0,580	0,514	0,458

X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0,727	0,636	0,502	0,526	0,643	0,809	0,509	0,808	0,578	0,552
0,692	0,606	0,478	0,500	0,612	0,770	0,485	0,769	0,550	0,526
0,764	0,669	0,528	0,553	0,676	0,850	0,535	0,849	0,608	0,580
0,716	0,626	0,494	0,517	0,633	0,796	0,501	0,795	0,569	0,544
0,749	0,655	0,517	0,541	0,663	0,833	0,524	0,832	0,596	0,569
0,776	0,679	0,535	0,561	0,686	0,863	0,543	0,862	0,617	0,589
0,723	0,632	0,499	0,522	0,639	0,804	0,506	0,803	0,575	0,549
0,779	0,681	0,537	0,563	0,689	0,866	0,545	0,865	0,619	0,591
0,797	0,697	0,550	0,576	0,705	0,886	0,558	0,885	0,634	0,605
0,684	0,598	0,472	0,495	0,605	0,761	0,479	0,760	0,544	0,519
0,729	0,638	0,503	0,527	0,645	0,811	0,510	0,810	0,580	0,553
0,784	0,686	0,541	0,567	0,694	0,872	0,549	0,871	0,624	0,595
0,669	0,585	0,462	0,432	0,529	0,665	0,419	0,665	0,476	0,454
0,558	0,488	0,385	0,361	0,441	0,555	0,349	0,554	0,397	0,379
0,761	0,666	0,525	0,492	0,602	0,756	0,476	0,756	0,541	0,516
0,608	0,532	0,420	0,393	0,481	0,605	0,381	0,604	0,432	0,413
0,761	0,665	0,525	0,492	0,602	0,756	0,476	0,755	0,541	0,516
0,674	0,589	0,465	0,435	0,533	0,670	0,422	0,669	0,479	0,457
0,601	0,526	0,415	0,388	0,475	0,598	0,376	0,597	0,427	0,408
1,000	0,690	0,544	0,509	0,624	0,784	0,494	0,783	0,561	0,535
0,690	1,000	0,476	0,446	0,545	0,686	0,432	0,685	0,490	0,468
0,544	0,476	1,000	0,352	0,430	0,541	0,341	0,540	0,387	0,369
0,509	0,446	0,352	1,000	0,449	0,565	0,355	0,564	0,404	0,385
0,624	0,545	0,430	0,449	1,000	0,691	0,435	0,690	0,494	0,472
0,784	0,686	0,541	0,565	0,691	1,000	0,547	0,868	0,621	0,593
0,494	0,432	0,341	0,355	0,435	0,547	1,000	0,546	0,391	0,373
0,783	0,685	0,540	0,564	0,690	0,868	0,546	1,000	0,620	0,592
0,561	0,490	0,387	0,404	0,494	0,621	0,391	0,620	1,000	0,424
0,535	0,468	0,369	0,385	0,472	0,593	0,373	0,592	0,424	1,000
0,727	0,636	0,502	0,524	0,641	0,806	0,507	0,805	0,576	0,550
0,717	0,627	0,495	0,516	0,632	0,795	0,500	0,794	0,568	0,542

0,747	0,653	0,515	0,538	0,658	0,828	0,521	0,827	0,592	0,565
0,608	0,532	0,420	0,434	0,531	0,668	0,420	0,667	0,477	0,456
0,614	0,537	0,423	0,438	0,536	0,674	0,424	0,673	0,482	0,460
0,548	0,479	0,378	0,391	0,478	0,601	0,379	0,601	0,430	0,410
0,596	0,521	0,411	0,425	0,520	0,654	0,412	0,653	0,468	0,446
0,617	0,540	0,426	0,440	0,539	0,678	0,427	0,677	0,484	0,463
0,617	0,539	0,426	0,440	0,538	0,677	0,426	0,676	0,484	0,462
0,572	0,500	0,394	0,408	0,499	0,628	0,395	0,627	0,449	0,428
0,471	0,412	0,325	0,336	0,411	0,517	0,325	0,516	0,370	0,353
0,458	0,401	0,316	0,327	0,400	0,503	0,317	0,503	0,360	0,343
0,601	0,526	0,415	0,429	0,525	0,660	0,415	0,659	0,472	0,450

Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
0,750	0,740	0,770	0,621	0,626	0,559	0,608	0,630	0,630	0,584
0,714	0,704	0,734	0,591	0,596	0,532	0,579	0,600	0,599	0,556
0,789	0,778	0,810	0,653	0,659	0,588	0,639	0,663	0,662	0,614
0,739	0,728	0,759	0,611	0,617	0,551	0,599	0,620	0,620	0,575
0,773	0,762	0,794	0,640	0,645	0,576	0,627	0,649	0,649	0,601
0,800	0,789	0,822	0,662	0,668	0,597	0,649	0,672	0,672	0,623
0,745	0,735	0,766	0,617	0,623	0,556	0,604	0,626	0,626	0,580
0,803	0,792	0,825	0,665	0,671	0,599	0,651	0,675	0,674	0,625
0,822	0,811	0,845	0,681	0,687	0,613	0,667	0,691	0,690	0,640
0,706	0,696	0,725	0,584	0,589	0,526	0,572	0,593	0,592	0,549
0,752	0,741	0,772	0,622	0,628	0,561	0,610	0,632	0,631	0,585
0,809	0,798	0,831	0,669	0,676	0,603	0,656	0,680	0,679	0,629
0,617	0,609	0,634	0,516	0,521	0,465	0,506	0,524	0,523	0,485
0,515	0,508	0,529	0,431	0,434	0,388	0,422	0,437	0,437	0,405
0,702	0,692	0,721	0,587	0,592	0,529	0,575	0,596	0,595	0,552
0,561	0,553	0,576	0,469	0,473	0,422	0,459	0,476	0,476	0,441
0,702	0,692	0,721	0,587	0,592	0,528	0,575	0,596	0,595	0,551
0,621	0,613	0,638	0,520	0,524	0,468	0,509	0,527	0,527	0,488
0,554	0,546	0,569	0,463	0,468	0,417	0,454	0,470	0,470	0,436
0,727	0,717	0,747	0,608	0,614	0,548	0,596	0,617	0,617	0,572
0,636	0,627	0,653	0,532	0,537	0,479	0,521	0,540	0,539	0,500
0,502	0,495	0,515	0,420	0,423	0,378	0,411	0,426	0,426	0,394
0,524	0,516	0,538	0,434	0,438	0,391	0,425	0,440	0,440	0,408
0,641	0,632	0,658	0,531	0,536	0,478	0,520	0,539	0,538	0,499
0,806	0,795	0,828	0,668	0,674	0,601	0,654	0,678	0,677	0,628
0,507	0,500	0,521	0,420	0,424	0,379	0,412	0,427	0,426	0,395
0,805	0,794	0,827	0,667	0,673	0,601	0,653	0,677	0,676	0,627
0,576	0,568	0,592	0,477	0,482	0,430	0,468	0,484	0,484	0,449
0,550	0,542	0,565	0,456	0,460	0,410	0,446	0,463	0,462	0,428
1,000	0,737	0,768	0,619	0,625	0,558	0,607	0,628	0,628	0,582
0,737	1,000	0,757	0,611	0,616	0,550	0,598	0,620	0,619	0,574

0,768	0,757	1,000	0,636	0,642	0,573	0,623	0,646	0,645	0,598
0,619	0,611	0,636	1,000	0,599	0,535	0,582	0,603	0,602	0,558
0,625	0,616	0,642	0,599	1,000	0,540	0,587	0,608	0,608	0,563
0,558	0,550	0,573	0,535	0,540	1,000	0,524	0,543	0,542	0,503
0,607	0,598	0,623	0,582	0,587	0,524	1,000	0,590	0,590	0,547
0,628	0,620	0,646	0,603	0,608	0,543	0,590	1,000	0,611	0,567
0,628	0,619	0,645	0,602	0,608	0,542	0,590	0,611	1,000	0,566
0,582	0,574	0,598	0,558	0,563	0,503	0,547	0,567	0,566	1,000
0,479	0,473	0,493	0,460	0,464	0,414	0,450	0,467	0,466	0,432
0,467	0,460	0,479	0,448	0,452	0,403	0,438	0,454	0,454	0,421
0,612	0,604	0,629	0,587	0,592	0,529	0,575	0,596	0,595	0,552

Z.7	Z.8	Z.9
0,481	0,468	0,614
0,458	0,445	0,584
0,505	0,492	0,645
0,473	0,461	0,604
0,495	0,482	0,632
0,513	0,499	0,655
0,478	0,465	0,610
0,515	0,501	0,657
0,527	0,513	0,673
0,452	0,440	0,577
0,482	0,469	0,615
0,518	0,505	0,662
0,400	0,389	0,510
0,333	0,324	0,426
0,454	0,442	0,580
0,363	0,353	0,464
0,454	0,442	0,580
0,402	0,392	0,514
0,359	0,349	0,458
0,471	0,458	0,601
0,412	0,401	0,526
0,325	0,316	0,415
0,336	0,327	0,429
0,411	0,400	0,525
0,517	0,503	0,660
0,325	0,317	0,415
0,516	0,503	0,659
0,370	0,360	0,472
0,353	0,343	0,450
0,479	0,467	0,612
0,473	0,460	0,604

0,493	0,479	0,629
0,460	0,448	0,587
0,464	0,452	0,592
0,414	0,403	0,529
0,450	0,438	0,575
0,467	0,454	0,596
0,466	0,454	0,595
0,432	0,421	0,552
1,000	0,347	0,455
0,347	1,000	0,442
0,455	0,442	1,000

Model Implied Estimated Correlation Matrix

	X1.1	X1.10	X1.11	X1.12	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6
X1.1	1,000	0,753	0,831	0,779	0,815	0,844	0,786	0,847	0,867
X1.10	0,753	1,000	0,792	0,741	0,776	0,803	0,748	0,806	0,825
X1.11	0,831	0,792	1,000	0,819	0,857	0,887	0,826	0,891	0,911
X1.12	0,779	0,741	0,819	1,000	0,802	0,831	0,774	0,834	0,854
X1.2	0,815	0,776	0,857	0,802	1,000	0,869	0,810	0,873	0,893
X1.3	0,844	0,803	0,887	0,831	0,869	1,000	0,839	0,904	0,925
X1.4	0,786	0,748	0,826	0,774	0,810	0,839	1,000	0,842	0,862
X1.5	0,847	0,806	0,891	0,834	0,873	0,904	0,842	1,000	0,929
X1.6	0,867	0,825	0,911	0,854	0,893	0,925	0,862	0,929	1,000
X1.7	0,744	0,708	0,782	0,733	0,767	0,794	0,740	0,797	0,816
X1.8	0,793	0,755	0,834	0,781	0,817	0,846	0,788	0,849	0,869
X1.9	0,853	0,812	0,897	0,840	0,879	0,910	0,848	0,913	0,935
X2.1	0,617	0,587	0,649	0,608	0,636	0,658	0,613	0,661	0,676
X2.10	0,515	0,490	0,541	0,507	0,530	0,549	0,512	0,551	0,564
X2.2	0,702	0,668	0,738	0,691	0,723	0,749	0,697	0,751	0,769
X2.3	0,561	0,534	0,590	0,552	0,578	0,598	0,557	0,601	0,615
X2.4	0,701	0,668	0,738	0,691	0,723	0,748	0,697	0,751	0,769
X2.5	0,621	0,591	0,653	0,612	0,640	0,663	0,617	0,665	0,681
X2.6	0,554	0,528	0,583	0,546	0,571	0,591	0,551	0,594	0,607
X2.7	0,727	0,692	0,764	0,716	0,749	0,776	0,723	0,779	0,797
X2.8	0,636	0,606	0,669	0,626	0,655	0,679	0,632	0,681	0,697
X2.9	0,502	0,478	0,528	0,494	0,517	0,535	0,499	0,537	0,550
Y1	0,526	0,500	0,553	0,517	0,541	0,561	0,522	0,563	0,576
Y10	0,643	0,612	0,676	0,633	0,663	0,686	0,639	0,689	0,705
Y2	0,809	0,770	0,850	0,796	0,833	0,863	0,804	0,866	0,886
Y3	0,509	0,485	0,535	0,501	0,524	0,543	0,506	0,545	0,558
Y4	0,808	0,769	0,849	0,795	0,832	0,862	0,803	0,865	0,885
Y5	0,578	0,550	0,608	0,569	0,596	0,617	0,575	0,619	0,634
Y6	0,552	0,526	0,580	0,544	0,569	0,589	0,549	0,591	0,605

Y7	0,750	0,714	0,789	0,739	0,773	0,800	0,745	0,803	0,822
Y8	0,740	0,704	0,778	0,728	0,762	0,789	0,735	0,792	0,811
Y9	0,770	0,734	0,810	0,759	0,794	0,822	0,766	0,825	0,845
Z.1	0,621	0,591	0,653	0,611	0,640	0,662	0,617	0,665	0,681
Z.10	0,626	0,596	0,659	0,617	0,645	0,668	0,623	0,671	0,687
Z.2	0,559	0,532	0,588	0,551	0,576	0,597	0,556	0,599	0,613
Z.3	0,608	0,579	0,639	0,599	0,627	0,649	0,604	0,651	0,667
Z.4	0,630	0,600	0,663	0,620	0,649	0,672	0,626	0,675	0,691
Z.5	0,630	0,599	0,662	0,620	0,649	0,672	0,626	0,674	0,690
Z.6	0,584	0,556	0,614	0,575	0,601	0,623	0,580	0,625	0,640
Z.7	0,481	0,458	0,505	0,473	0,495	0,513	0,478	0,515	0,527
Z.8	0,468	0,445	0,492	0,461	0,482	0,499	0,465	0,501	0,513
Z.9	0,614	0,584	0,645	0,604	0,632	0,655	0,610	0,657	0,673

X1.7	X1.8	X1.9	X2.1	X2.10	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6
0,744	0,793	0,853	0,617	0,515	0,702	0,561	0,701	0,621	0,554
0,708	0,755	0,812	0,587	0,490	0,668	0,534	0,668	0,591	0,528
0,782	0,834	0,897	0,649	0,541	0,738	0,590	0,738	0,653	0,583
0,733	0,781	0,840	0,608	0,507	0,691	0,552	0,691	0,612	0,546
0,767	0,817	0,879	0,636	0,530	0,723	0,578	0,723	0,640	0,571
0,794	0,846	0,910	0,658	0,549	0,749	0,598	0,748	0,663	0,591
0,740	0,788	0,848	0,613	0,512	0,697	0,557	0,697	0,617	0,551
0,797	0,849	0,913	0,661	0,551	0,751	0,601	0,751	0,665	0,594
0,816	0,869	0,935	0,676	0,564	0,769	0,615	0,769	0,681	0,607
1,000	0,746	0,802	0,581	0,484	0,660	0,528	0,660	0,585	0,521
0,746	1,000	0,855	0,619	0,516	0,703	0,562	0,703	0,623	0,556
0,802	0,855	1,000	0,665	0,555	0,757	0,605	0,756	0,670	0,598
0,581	0,619	0,665	1,000	0,474	0,646	0,516	0,646	0,572	0,510
0,484	0,516	0,555	0,474	1,000	0,539	0,430	0,539	0,477	0,425
0,660	0,703	0,757	0,646	0,539	1,000	0,587	0,734	0,650	0,580
0,528	0,562	0,605	0,516	0,430	0,587	1,000	0,587	0,520	0,463
0,660	0,703	0,756	0,646	0,539	0,734	0,587	1,000	0,650	0,580
0,585	0,623	0,670	0,572	0,477	0,650	0,520	0,650	1,000	0,513
0,521	0,556	0,598	0,510	0,425	0,580	0,463	0,580	0,513	1,000
0,684	0,729	0,784	0,669	0,558	0,761	0,608	0,761	0,674	0,601
0,598	0,638	0,686	0,585	0,488	0,666	0,532	0,665	0,589	0,526
0,472	0,503	0,541	0,462	0,385	0,525	0,420	0,525	0,465	0,415
0,495	0,527	0,567	0,432	0,361	0,492	0,393	0,492	0,435	0,388
0,605	0,645	0,694	0,529	0,441	0,602	0,481	0,602	0,533	0,475
0,761	0,811	0,872	0,665	0,555	0,756	0,605	0,756	0,670	0,598
0,479	0,510	0,549	0,419	0,349	0,476	0,381	0,476	0,422	0,376
0,760	0,810	0,871	0,665	0,554	0,756	0,604	0,755	0,669	0,597
0,544	0,580	0,624	0,476	0,397	0,541	0,432	0,541	0,479	0,427
0,519	0,553	0,595	0,454	0,379	0,516	0,413	0,516	0,457	0,408

0,706	0,752	0,809	0,617	0,515	0,702	0,561	0,702	0,621	0,554
0,696	0,741	0,798	0,609	0,508	0,692	0,553	0,692	0,613	0,546
0,725	0,772	0,831	0,634	0,529	0,721	0,576	0,721	0,638	0,569
0,584	0,622	0,669	0,516	0,431	0,587	0,469	0,587	0,520	0,463
0,589	0,628	0,676	0,521	0,434	0,592	0,473	0,592	0,524	0,468
0,526	0,561	0,603	0,465	0,388	0,529	0,422	0,528	0,468	0,417
0,572	0,610	0,656	0,506	0,422	0,575	0,459	0,575	0,509	0,454
0,593	0,632	0,680	0,524	0,437	0,596	0,476	0,596	0,527	0,470
0,592	0,631	0,679	0,523	0,437	0,595	0,476	0,595	0,527	0,470
0,549	0,585	0,629	0,485	0,405	0,552	0,441	0,551	0,488	0,436
0,452	0,482	0,518	0,400	0,333	0,454	0,363	0,454	0,402	0,359
0,440	0,469	0,505	0,389	0,324	0,442	0,353	0,442	0,392	0,349
0,577	0,615	0,662	0,510	0,426	0,580	0,464	0,580	0,514	0,458

X2.7	X2.8	X2.9	Y1	Y10	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6
0,727	0,636	0,502	0,526	0,643	0,809	0,509	0,808	0,578	0,552
0,692	0,606	0,478	0,500	0,612	0,770	0,485	0,769	0,550	0,526
0,764	0,669	0,528	0,553	0,676	0,850	0,535	0,849	0,608	0,580
0,716	0,626	0,494	0,517	0,633	0,796	0,501	0,795	0,569	0,544
0,749	0,655	0,517	0,541	0,663	0,833	0,524	0,832	0,596	0,569
0,776	0,679	0,535	0,561	0,686	0,863	0,543	0,862	0,617	0,589
0,723	0,632	0,499	0,522	0,639	0,804	0,506	0,803	0,575	0,549
0,779	0,681	0,537	0,563	0,689	0,866	0,545	0,865	0,619	0,591
0,797	0,697	0,550	0,576	0,705	0,886	0,558	0,885	0,634	0,605
0,684	0,598	0,472	0,495	0,605	0,761	0,479	0,760	0,544	0,519
0,729	0,638	0,503	0,527	0,645	0,811	0,510	0,810	0,580	0,553
0,784	0,686	0,541	0,567	0,694	0,872	0,549	0,871	0,624	0,595
0,669	0,585	0,462	0,432	0,529	0,665	0,419	0,665	0,476	0,454
0,558	0,488	0,385	0,361	0,441	0,555	0,349	0,554	0,397	0,379
0,761	0,666	0,525	0,492	0,602	0,756	0,476	0,756	0,541	0,516
0,608	0,532	0,420	0,393	0,481	0,605	0,381	0,604	0,432	0,413
0,761	0,665	0,525	0,492	0,602	0,756	0,476	0,755	0,541	0,516
0,674	0,589	0,465	0,435	0,533	0,670	0,422	0,669	0,479	0,457
0,601	0,526	0,415	0,388	0,475	0,598	0,376	0,597	0,427	0,408
1,000	0,690	0,544	0,509	0,624	0,784	0,494	0,783	0,561	0,535
0,690	1,000	0,476	0,446	0,545	0,686	0,432	0,685	0,490	0,468
0,544	0,476	1,000	0,352	0,430	0,541	0,341	0,540	0,387	0,369
0,509	0,446	0,352	1,000	0,449	0,565	0,355	0,564	0,404	0,385
0,624	0,545	0,430	0,449	1,000	0,691	0,435	0,690	0,494	0,472
0,784	0,686	0,541	0,565	0,691	1,000	0,547	0,868	0,621	0,593
0,494	0,432	0,341	0,355	0,435	0,547	1,000	0,546	0,391	0,373
0,783	0,685	0,540	0,564	0,690	0,868	0,546	1,000	0,620	0,592
0,561	0,490	0,387	0,404	0,494	0,621	0,391	0,620	1,000	0,424
0,535	0,468	0,369	0,385	0,472	0,593	0,373	0,592	0,424	1,000

0,727	0,636	0,502	0,524	0,641	0,806	0,507	0,805	0,576	0,550
0,717	0,627	0,495	0,516	0,632	0,795	0,500	0,794	0,568	0,542
0,747	0,653	0,515	0,538	0,658	0,828	0,521	0,827	0,592	0,565
0,608	0,532	0,420	0,434	0,531	0,668	0,420	0,667	0,477	0,456
0,614	0,537	0,423	0,438	0,536	0,674	0,424	0,673	0,482	0,460
0,548	0,479	0,378	0,391	0,478	0,601	0,379	0,601	0,430	0,410
0,596	0,521	0,411	0,425	0,520	0,654	0,412	0,653	0,468	0,446
0,617	0,540	0,426	0,440	0,539	0,678	0,427	0,677	0,484	0,463
0,617	0,539	0,426	0,440	0,538	0,677	0,426	0,676	0,484	0,462
0,572	0,500	0,394	0,408	0,499	0,628	0,395	0,627	0,449	0,428
0,471	0,412	0,325	0,336	0,411	0,517	0,325	0,516	0,370	0,353
0,458	0,401	0,316	0,327	0,400	0,503	0,317	0,503	0,360	0,343
0,601	0,526	0,415	0,429	0,525	0,660	0,415	0,659	0,472	0,450

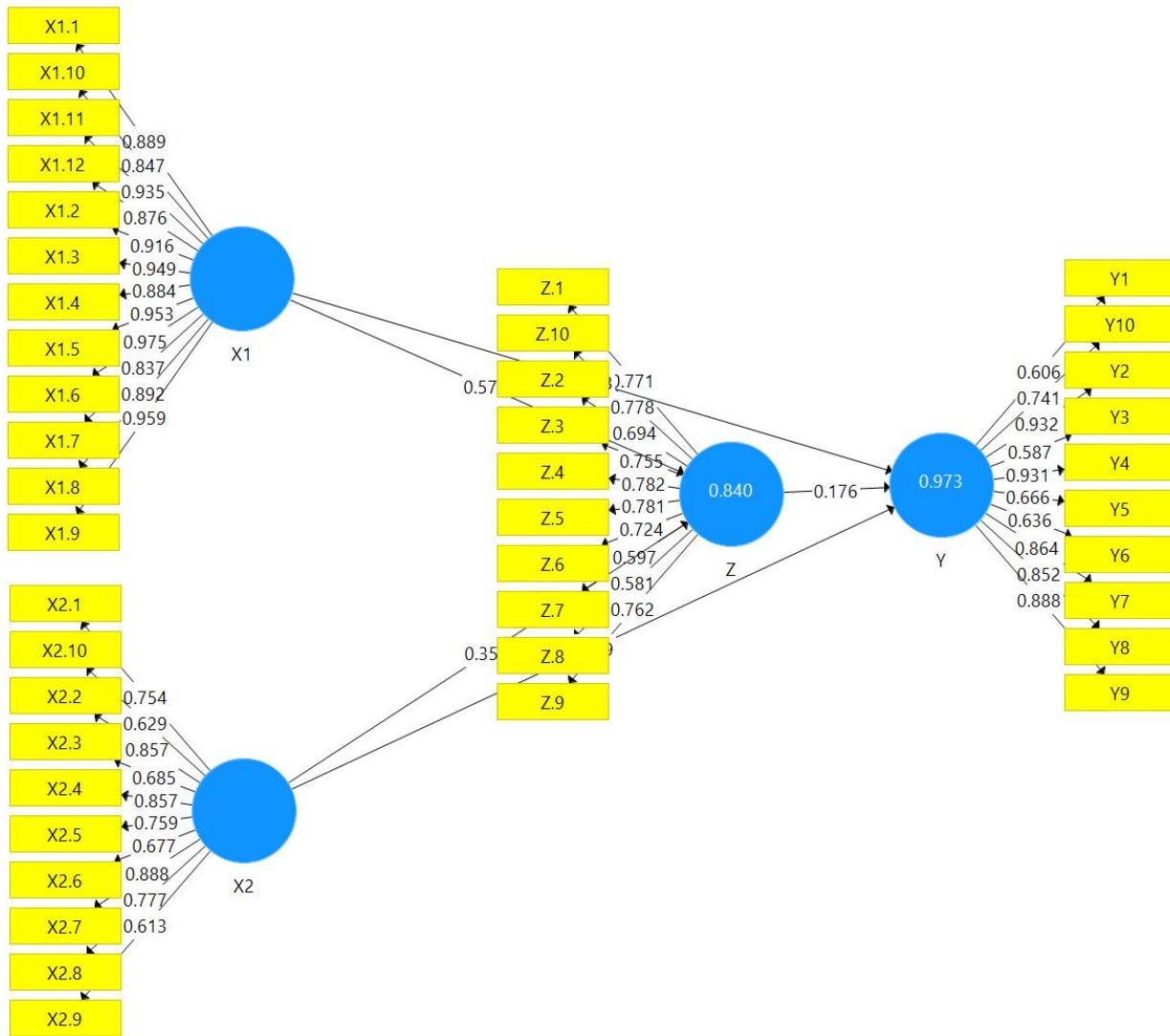
Y7	Y8	Y9	Z.1	Z.10	Z.2	Z.3	Z.4	Z.5	Z.6
0,750	0,740	0,770	0,621	0,626	0,559	0,608	0,630	0,630	0,584
0,714	0,704	0,734	0,591	0,596	0,532	0,579	0,600	0,599	0,556
0,789	0,778	0,810	0,653	0,659	0,588	0,639	0,663	0,662	0,614
0,739	0,728	0,759	0,611	0,617	0,551	0,599	0,620	0,620	0,575
0,773	0,762	0,794	0,640	0,645	0,576	0,627	0,649	0,649	0,601
0,800	0,789	0,822	0,662	0,668	0,597	0,649	0,672	0,672	0,623
0,745	0,735	0,766	0,617	0,623	0,556	0,604	0,626	0,626	0,580
0,803	0,792	0,825	0,665	0,671	0,599	0,651	0,675	0,674	0,625
0,822	0,811	0,845	0,681	0,687	0,613	0,667	0,691	0,690	0,640
0,706	0,696	0,725	0,584	0,589	0,526	0,572	0,593	0,592	0,549
0,752	0,741	0,772	0,622	0,628	0,561	0,610	0,632	0,631	0,585
0,809	0,798	0,831	0,669	0,676	0,603	0,656	0,680	0,679	0,629
0,617	0,609	0,634	0,516	0,521	0,465	0,506	0,524	0,523	0,485
0,515	0,508	0,529	0,431	0,434	0,388	0,422	0,437	0,437	0,405
0,702	0,692	0,721	0,587	0,592	0,529	0,575	0,596	0,595	0,552
0,561	0,553	0,576	0,469	0,473	0,422	0,459	0,476	0,476	0,441
0,702	0,692	0,721	0,587	0,592	0,528	0,575	0,596	0,595	0,551
0,621	0,613	0,638	0,520	0,524	0,468	0,509	0,527	0,527	0,488
0,554	0,546	0,569	0,463	0,468	0,417	0,454	0,470	0,470	0,436
0,727	0,717	0,747	0,608	0,614	0,548	0,596	0,617	0,617	0,572
0,636	0,627	0,653	0,532	0,537	0,479	0,521	0,540	0,539	0,500
0,502	0,495	0,515	0,420	0,423	0,378	0,411	0,426	0,426	0,394
0,524	0,516	0,538	0,434	0,438	0,391	0,425	0,440	0,440	0,408
0,641	0,632	0,658	0,531	0,536	0,478	0,520	0,539	0,538	0,499
0,806	0,795	0,828	0,668	0,674	0,601	0,654	0,678	0,677	0,628
0,507	0,500	0,521	0,420	0,424	0,379	0,412	0,427	0,426	0,395
0,805	0,794	0,827	0,667	0,673	0,601	0,653	0,677	0,676	0,627
0,576	0,568	0,592	0,477	0,482	0,430	0,468	0,484	0,484	0,449
0,550	0,542	0,565	0,456	0,460	0,410	0,446	0,463	0,462	0,428

1,000	0,737	0,768	0,619	0,625	0,558	0,607	0,628	0,628	0,582
0,737	1,000	0,757	0,611	0,616	0,550	0,598	0,620	0,619	0,574
0,768	0,757	1,000	0,636	0,642	0,573	0,623	0,646	0,645	0,598
0,619	0,611	0,636	1,000	0,599	0,535	0,582	0,603	0,602	0,558
0,625	0,616	0,642	0,599	1,000	0,540	0,587	0,608	0,608	0,563
0,558	0,550	0,573	0,535	0,540	1,000	0,524	0,543	0,542	0,503
0,607	0,598	0,623	0,582	0,587	0,524	1,000	0,590	0,590	0,547
0,628	0,620	0,646	0,603	0,608	0,543	0,590	1,000	0,611	0,567
0,628	0,619	0,645	0,602	0,608	0,542	0,590	0,611	1,000	0,566
0,582	0,574	0,598	0,558	0,563	0,503	0,547	0,567	0,566	1,000
0,479	0,473	0,493	0,460	0,464	0,414	0,450	0,467	0,466	0,432
0,467	0,460	0,479	0,448	0,452	0,403	0,438	0,454	0,454	0,421
0,612	0,604	0,629	0,587	0,592	0,529	0,575	0,596	0,595	0,552

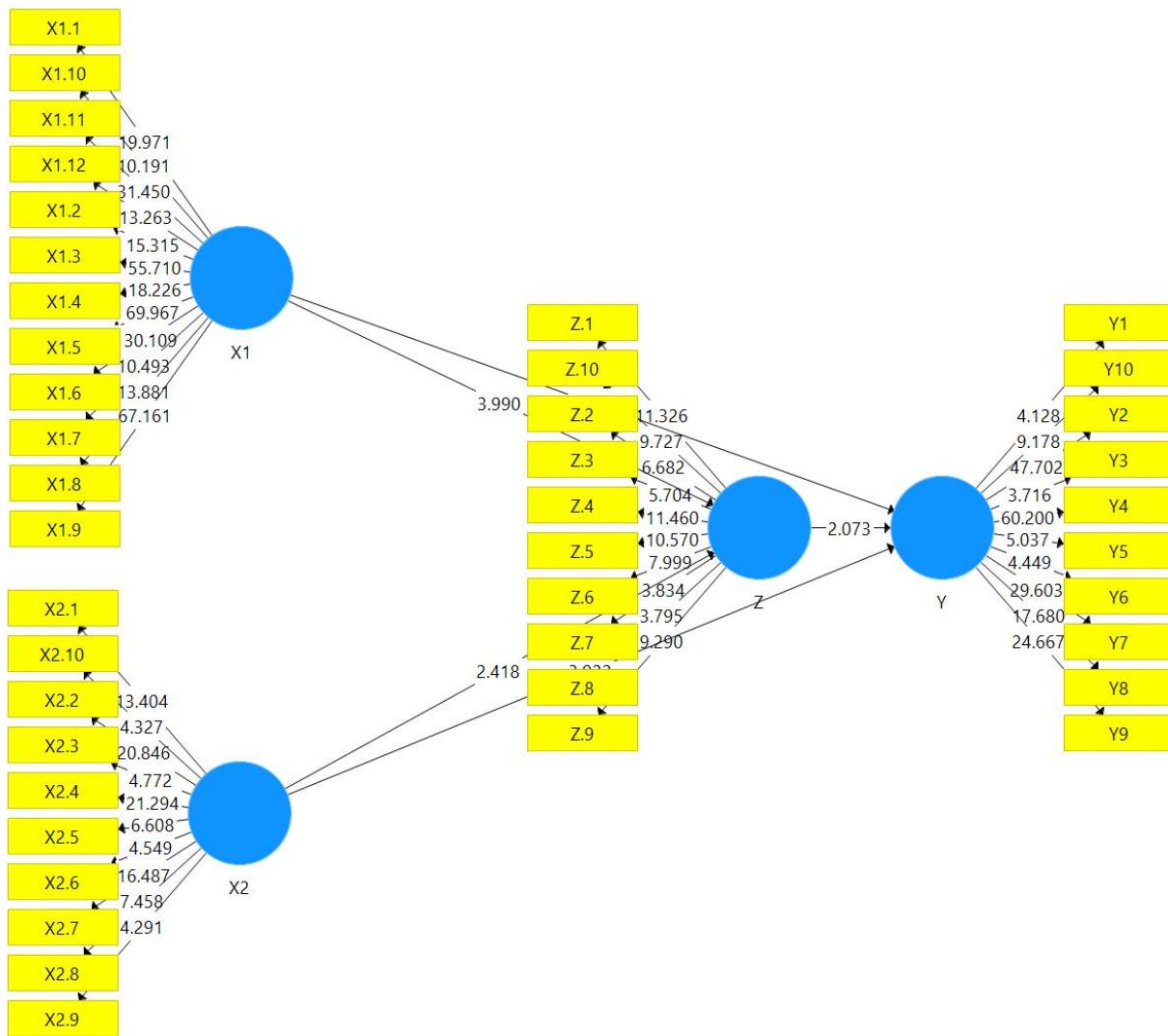
Z.7	Z.8	Z.9
0,481	0,468	0,614
0,458	0,445	0,584
0,505	0,492	0,645
0,473	0,461	0,604
0,495	0,482	0,632
0,513	0,499	0,655
0,478	0,465	0,610
0,515	0,501	0,657
0,527	0,513	0,673
0,452	0,440	0,577
0,482	0,469	0,615
0,518	0,505	0,662
0,400	0,389	0,510
0,333	0,324	0,426
0,454	0,442	0,580
0,363	0,353	0,464
0,454	0,442	0,580
0,402	0,392	0,514
0,359	0,349	0,458
0,471	0,458	0,601
0,412	0,401	0,526
0,325	0,316	0,415
0,336	0,327	0,429
0,411	0,400	0,525
0,517	0,503	0,660
0,325	0,317	0,415
0,516	0,503	0,659
0,370	0,360	0,472
0,353	0,343	0,450

0,479	0,467	0,612
0,473	0,460	0,604
0,493	0,479	0,629
0,460	0,448	0,587
0,464	0,452	0,592
0,414	0,403	0,529
0,450	0,438	0,575
0,467	0,454	0,596
0,466	0,454	0,595
0,432	0,421	0,552
1,000	0,347	0,455
0,347	1,000	0,442
0,455	0,442	1,000

Calculate Alogarithm

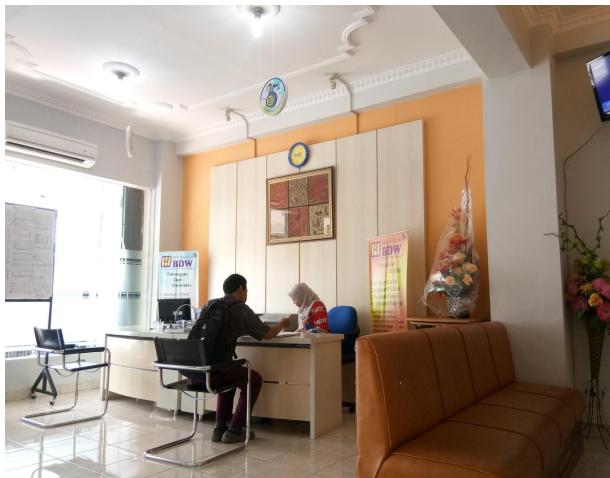


Calculate Bootstrapping



LAMPIRAN 6

FOTO PENELITIAN





PT. BANK PEMBIAYAAN RAKYAT SYARIAH BANGUN DRAJAT WARGA



Kantor Pusat : Jl. Gedongkuning Selatan 131 Yogyakarta Telp. (0274) 413552, 389877 Fax (0274) 452424 Email : bprs.bdw@gmail.com
Kantor Cabang Bantul : Jl. Jenderal Sudirman, No. 79, Bantul Telp. (0274) 6460543 (Kompleks Balai Muslimin)
Kantor Kas Ngipik : Jl. Manggisan, Baturetno, Banguntapan, Bantul Telp (0274) 373584
Kantor Kas Kota : Jl. Sultan Agung No. 14 Yogyakarta (Komplek PDM Kota Yogyakarta) Telp. (0274) 387498
Kantor Kas Moyudan : Jl. Gedongan, Sumberagung, Moyudan, Sleman Telp. (0274) 2822140
Kantor Kas Wonosari : Jl. Brigjen Katamso No. 5, Kepek Wonosari Telp. (0274) 2901764

SURAT KETERANGAN NO: 065/BDW/Ops/I/2020

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Direksi PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga dengan ini menerangkan bahwa

Nama	:	Topan
TTL	:	Brebes, 25-08-1993
No. Mhs	:	241170035
Program Studi	:	S2 Magister Manajemen
Universitas	:	Universitas Pembangunan Nasional "Veteran"

Telah melakukan tugas penelitian di PT. BPR Syari'ah Bangun Drajat Warga Yogyakarta sebagai syarat penulisan Tesis dengan judul :

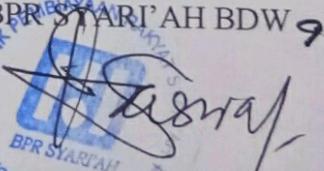
"Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yang Dimediasi oleh Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. BPRS Bangun Drajat Warga (BDW) Yogyakarta"

Yang dilaksanakan pada tanggal 10 Desember 2019 sampai dengan 31 Januari 2020.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta , 28 Januari 2020
PT. BPR SYARI'AH BDW


Dana Suswati, SE, MM
Direktur Utama

TEMPORARY LETTER OF ACCEPTANCE

February 10, 2020

Dear
Topan

The International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM) committee is happy to inform you that the peer reviewed paper entitled "**The Influence of The Environment and Work Placement on Performance with Job Satisfaction as Mediation**" has been accepted for publication in International Journal of Applied Business and International Management (IJABIM) Vol. 5 No. 2 which is scheduled to be published in August 2020.

This is a temporary letter of acceptance; your paper is being reviewed and you need to revise it (if there's any revision needed) before the publication.

If you have any questions about the publication, please send email to
aibpm.publisher@gmail.com

Best Regards,



Liem Gai Sin

Liem Gai Sin, Ph.D
Chief of Editor

International Journal of Applied Business & International Management (IJABIM)
Kahuripan No 9, Malang, East Java
0341-366222 / +62895413297376
infoaibpm@gmail.com / <http://www.ejurnal.aibpm.org>