



Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara

Edi Sugiono¹, Aini²

^{1,2}Universitas Nasional

¹edisugiono33@yahoo.com, ²aimansas22@gmail.com.

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 14 Agustus 2022

Disetujui 22 September 2022

Diterbitkan 25 Oktober 2022

Kata kunci:

Kompensasi; Pelatihan; Jenjang karir; Prestasi kerja; Kepuasan kerja

Keywords :

Compensation; Training; Career path; Job performance; Job satisfaction

ABSTRAK

Tujuan dari tesis ini adalah untuk menganalisis Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara. Metode penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif. Model dianalisis dengan menggunakan structural Equation Model (SEM) dengan menggunakan software statistik AMOS 22, SPSS DAN EXCEL 2016. Pengambilan data yang dilakukan pada RSUD Koja Jakarta Utara yaitu menggunakan Kuesioner, data yang diperoleh sebanyak 170 responden. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu Kompensasi, Pelatihan, jenjang karir berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja serta kompensasi, pelatihan, dan jenjang karir berpengaruh terhadap prestasi kerja dan dampaknya terhadap kepuasan kerja

ABSTRACT

The purpose of this thesis is to analyze the effect of compensation, job training, and career path on job performance through job satisfaction at Koja General Hospital, North Jakarta. This research method includes quantitative descriptive research. The model was analyzed using the Structural Equation Model (SEM) using statistical software AMOS 22, SPSS AND EXCEL 2016. Data collection was carried out at Koja Hospital, North Jakarta, using a questionnaire, the data obtained were 170 respondents. The results obtained from this study are compensation, training, career paths have a direct effect on job satisfaction and job performance and compensation, training, and career paths affect job performance and their impact on job satisfaction.



©2022 Penulis. Diterbitkan oleh Program Studi Akuntansi, Institut Koperasi Indonesia. Ini adalah artikel akses terbuka di bawah lisensi CC BY NC (<https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>)

PENDAHULUAN

Rumah Sakit dibentuk untuk melayani konsumen dibidang Kesehatan (Posuma, 2013). Untuk mencapai sebuah keberhasilan itu memerlukan landasan yang kuat yaitu organisasi yang mampu memperkuat dan memaksimalkan kinerja karyawannya. Sejalan dengan uraian tersebut, salah satu elemen penting di dalam sebuah perusahaan adalah aspek sumber daya manusia. Hal ini disebabkan karena manusia adalah faktor yang paling penting berperan dalam sebuah organisasi/perusahaan. Faktor manusia sebagai sumber keunggulan kompetitif adalah hal yang tidak dapat dipisahkan dengan elemen lain setelah organisasi.

Keberadaan Sumber Daya Manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting (Fauzi, 2014). Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas perusahaan. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan akan tercapai. Dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan perusahaan bisa menempuh beberapa cara misalnya melalui prestasi, pelatihan, jenjang karir kemudian pemberi kompensasi yang layak, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan pemberian motivasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik (Suwanto, 2013). Kompensasi yang dikelola secara benar akan membantu organisasi mencapai tujuan dan untuk mendapatkan pekerja yang produktif. Karena itu, pengelolaan kompensasi perlu memperhatikan berbagai faktor yang berpengaruh agar tujuan pemberian kompensasi bagi para pekerja dapat terwujud seperti yang diinginkan.

Mereka yang bekerja juga akan memiliki rasa percaya diri yang lebih tinggi. Ketika seseorang telah bekerja menyumbangkan tenaga dan pikirannya guna mencapai tujuan organisasi, maka seharusnya pula organisasi memberikan imbalan (kompensasi) demi mewujudkan tujuan pekerja (Suwanto, 2013).

Setiap pegawai dengan karakteristik memperhatikan dan meraskaan peraturan – peraturan yang diterapkan RSUD menimbulkan sikap, perasaan atau perilaku tertentu dalam pekerjaan. Salah satu sikap yang timbul karena sistem pembayaram kompensasi yang tidak tepat waktu akan menurunnya motivasi kerja pegawai. Pada RSUD Koja Jakarta Utara, pelatihan kerja diberikan kepada pegawai bertujuan untuk meningkatkan keahlian, kemampuan dan keterampilan kerja sumber daya manusia yang ada dalam rangka efektifitas pencapaian tujuan dari rumah sakit. Adapun jika rumah sakit melakukan pelatihan kerja secara berkala dan tepat sasaran akan mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai yang berefek juga pada peningkatan motivasi kerja pegawai.

Menurut (Martina & Syarifuddin, 2014), Pelatihan adalah proses sistematis mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Proses ini diarahkan untuk membantu karyawan dalam menunaikan pekerjaannya secara lebih baik. Hal ini bermakna, pelatihan pada dasarnya berkaitan dengan usaha-usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan keahlian dan kemampuan pegawai untuk mendukung keberhasilan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan saat ini.

Mengingat pelatihan merupakan salah satu hal yang penting bagi keberlangsungan perusahaan yang ingin maju, terutama dalam mengantisipasi perubahan kemajuan teknologi. Maka, adanya pelatihan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan dalam mendukung aktifitas perusahaan. Dalam penelitian (Dharmawan et al., 2022), Rivai menyatakan bahwa pelatihan kerja memiliki pengaruh terhadap kompensasi dan motivasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Dalam penelitian (Wicaksono, 2016), bagian menyatakan pelatihan adalah proses pendidikan jangka pendek yang dilakukan untuk karyawan operasional dalam memperoleh keterampilan teknis sistematis. Dengan kata lain pelatihan termasuk salah satu bentuk jenjang karir yang diperlukan dalam technical skills lebih daripada conceptual skills.

RSUD Koja Jakarta Utara Kita telah melaksanakan uji kompetensi dalam persiapan penerapan jenjang karir perawat. Ketidaksesuaian antara prestasi kerja perawat dengan tugas atau pekerjaan yang dilakukan sehari-hari menjadikan suatu tantangan RSUD Koja Jakarta Utara dalam melakukan uji kompetensi dalam jenjang karir perawat. Motivasi perawat untuk peningkatan prestasi kerja masih terlihat dalam pelaksanaan asuhan keperawatan banyak hal yang tidak sesuai dengan standar yang di punyai. Model Jenjang karir terdapat empat bidang penjenjangan karir profesional yaitu, perawat klinik, perawat manajer, perawat pendidik, dan perawat peneliti. Untuk saat ini bidang yang masih dikembangkan adalah jenjang karir perawat klinik.

Prestasi kerja adalah hasil yang telah dicapai pegawai menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang telah diselesaikannya, maka prestasi kerja dari pegawai perlu di evaluasi dan di perhatikan oleh pihak RSUD Koja Jakarta Utara. Pegawai dapat dikatakan berprestasi apabila pelayanan yang diberikan sudah maksimal dan tidak adanya keluhan-keluhan dari masyarakat mengenai pelayanan yang telah diberikan oleh pihak rumah sakit. Prestasi kerja adalah juga dapat dikatakan sebagai hasil dari kerja yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan kepadanya dengan sangat sungguh-sungguh untuk menghasilkan kinerja lebih baik lagi. Selain itu untuk mengetahui prestasi kerja, prestasi kerja pegawai, pihak manajer harus mengadakan evaluasi kerja setiap tahunnya. Prestasi kerja karyawan dapat dijadikan sebagai dasar dalam peningkatan pekerjaan (promosi jabatan), kenaikan kompensasi, mutasi dan pemberhentian kerja. Yang bertujuan untuk mengetahui prestasi kerja pegawai dilakukan penilaian prestasi kerja melalui proses penilaian kinerja pegawai setiap tahunnya, tercapai atau tidak tercapainya tujuan organisasi. Pada umumnya orang yang berkecimpung dalam manajemen sumber daya manusia untuk melakukan penilaian prestasi kerja pegawai.

Berikut ini adalah data prestasi kerja RSUD Koja Jakarta Utara selama lima tahun terakhir:

Tabel 1 Prestasi Kerja RSUD Koja Jakarta Utara Tahun 2017 – 2021

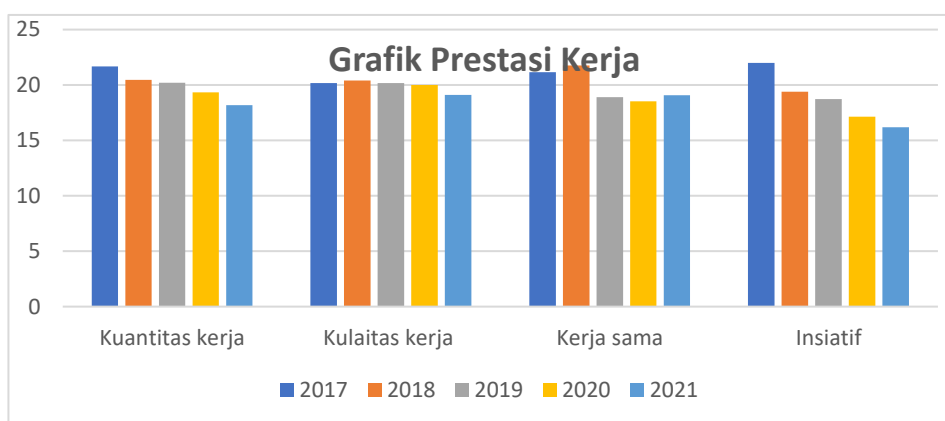
| No | Indikator Prestasi Kerja | Target | % Bobot | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----|--------------------------|--------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | Realisasi | Realisasi | Realisasi | Realisasi | Realisasi |
| 1 | Kuantitas kerja | 100% | 25% | 21,68% | 20,47% | 20,19% | 19.34% | 18.18% |
| 2 | Kualitas kerja | | 25% | 20,17% | 20,40% | 20,18% | 20,00% | 19.10% |

| No | Indikator Prestasi Kerja | Target | % Bobot | 2017 | 2018 | 2019 | 2020 | 2021 |
|----|--------------------------|--------|---------|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|
| | | | | Realisasi | Realisasi | Realisasi | Realisasi | Realisasi |
| 3 | Kerja sama | | 25% | 21,15% | 21,75% | 18,89% | 18,52% | 19,09% |
| 4 | Inisiatif | | 25% | 22,00% | 19,38% | 18,74% | 17,14% | 16,19% |
| | Total | | 100% | 85,00% | 82,00% | 78,00% | 75,00% | 72,56% |

Sumber : RSUD Jakarta Utara

Berdasarkan Tabel Prestasi Kerja RSUD Koja Jakarta Utara 2017-2021 menunjukkan tingkat Prestasi Kerja RSUD belum begitu optimal. Dalam melakukan pekerjaan RSUD Koja Jakarta Utara mengalami penurunan dari tahun 2017 sampai dengan tahun 2021. Pada tahun 2017 total realisasi Prestasi Kerja yang dicapai sebesar 85,00%. Pada tahun 2018 total realisasi prestasi kerja menurun sebesar 3,00% menjadi 82,00%. Pada tahun 2019 total realisasi prestasi kerja yang dicapai menurun sebesar 4,00% menjadi 82,00%. Pada tahun 2020 total realisasi prestasi kerja yang dicapai menurun sebesar 3,00% menjadi 75,00% . Dan Pada tahun 2021 total realisasi prestasi kerja yang dicapai menurun sebesar 2,44% menjadi 72,56%.

Grafik 1 Prestasi Kerja RSUD Koja Jakarta Utara Tahun 2017-2021



Sumber : RSUD Koja Jakarta Utara

Berdasarkan Gambar Grafik Prestasi Kerja RSUD Koja Jakarta Utara pada Tahun 2019-2021 dapat dilihat bahwa prestasi kerja menurun di 3 tahun terakhir pada RSUD Koja Jakarta Utara yang belum dapat terealisasi dengan baik karena belum mencapai prestasi kerja yang optimal, atau dengan kata lain para karyawan belum mengimplemetasikan seluruh kegiatan-kegiatan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditentukan. Keadaan tersebut tidak boleh berlanjut agar tidak merugikan perusahaan.

Masalah yang terkait dengan prestasi kerja karyawan yang belum optimal karena faktor kepuasan kerja yang belum terpenuhi ini juga dialami oleh Perawat Di RSUD Koja Jakarta Utara. RSUD Koja Jakrta Utara ini berusaha untuk menjaga loyalitas pasiennya dengan cara mengerahkan seluruh potensi yang dimilikinya. Karyawan semakin dituntut untuk memiliki kemampuan yang baik sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan, bahkan mungkin, lebih. Dengan adanya latar belakang diatas, maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian dengan tujuan untuk menganalisis Pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalu kepuasan kerja di rsud koja jakarta utara.

METODE PENELITIAN

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (descriptive quantitative research) (Sugiyono, 2019), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (deskriptif explanatory) yang berkaitan dengan

kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain. Adapun jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif, data yang dapat diinput ke dalam skala pengukuran statistik sedangkan sumber data dalam penelitian ini menggunakan 2 sumber data yaitu primer dan sekunder. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini yaitu pegawai RSUD Koja Jakarta Utara sebanyak 618 orang. Sedangkan sampel yang akan digunakan dalam sebuah penelitian ini berdasarkan pendapat Hair, et al. (2014), bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk SEM adalah antara 100-200 sampel, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah berjumlah 170 karyawan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Instrumen Data

Hasil Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk menguji seberapa baik instrumen penelitian mengukur dan menelaah konsep yang harus diukur dalam penelitian ini sebelum dilakukan pengujian menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM), skor masing – masing butir pertanyaan dihubungkan dengan skor total dari seluruh pertanyaan dalam kuesioner yang berjumlah 170 pertanyaan. Syarat minimum untuk dilakukan valid atau memenuhi syarat valid adalah nilai r hitung harus lebih besar dari r tabel, jika tidak memenuhi hal tersebut maka dinyatakan tidak valid. Jumlah sampel yang digunakan untuk melakukan uji validitas yaitu sebanyak 170 karyawan.

Berdasarkan uji validitas menggunakan teknik *corrected item-total correlation*, terhadap semua butir pertanyaan pada variabel, degree of freedom (df) = $n-2 = 170 - 2 = 168$, dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka dapat r tabel = 0,151. Dinyatakan valid atau tidak dapat juga dilihat dari hasil nilai signifikannya, apabila $< 0,05$ maka dinyatakan valid dan sebaliknya apabila $> 0,05$ dinyatakan tidak valid. Pengolahan untuk uji validitas pada penelitian ini menggunakan software SPSS 25. Hasil pengolahan SPSS validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Hasil dari uji validitas dapat dilihat pada Tabel 2 sebagai berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

| Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| X1.1 | 0,294 | 0,151 | Valid |
| X1.2 | 0,183 | 0,151 | Valid |
| X1.3 | 0,343 | 0,151 | Valid |
| X1.4 | 0,384 | 0,151 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer dengan SPSS 23 2022

Dari tabel di atas besarnya nilai r_{hitung} dari 4 butir pernyataan untuk indikator variabel Kompensasi menunjukkan bahwa terdapat 4 butir dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} sehingga seluruh butir pernyataan dari indikator Kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Pelatihan Kerja

| Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| X2.1 | 0,344 | 0,151 | Valid |
| X2.2 | 0,418 | 0,151 | Valid |
| X2.3 | 0,212 | 0,151 | Valid |
| X2.4 | 0,192 | 0,151 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer dengan SPSS 23 2022

Dari tabel di atas besarnya nilai r_{hitung} dari 4 butir pernyataan untuk indikator variabel Pelatihan Kerja menunjukkan bahwa terdapat 4 butir dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} sehingga seluruh butir pernyataan dari indikator Pelatihan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Variabel Jenjang Karir

| Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| X3.1 | 0,294 | 0,151 | Valid |
| X3.2 | 0,183 | 0,151 | Valid |
| X3.3 | 0,343 | 0,151 | Valid |
| X3.4 | 0,418 | 0,151 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer dengan SPSS 23

Dari tabel di atas besarnya nilai r_{hitung} dari 4 butir pernyataan untuk indikator variabel Jenjang Karir menunjukkan bahwa terdapat 4 butir dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} sehingga seluruh butir pernyataan dari indikator Jenjang Karir dinyatakan valid.

Tabel 5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

| Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| Y1.1 | 0,603 | 0,151 | Valid |
| Y1.2 | 0,706 | 0,151 | Valid |
| Y1.3 | 0,609 | 0,151 | Valid |
| Y1.4 | 0,500 | 0,151 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer dengan SPSS 23, 2022

Dari tabel di atas besarnya nilai r_{hitung} dari 4 butir pernyataan untuk indikator variabel Kepuasan Kerja menunjukkan bahwa terdapat 4 butir dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} sehingga seluruh butir pernyataan dari indikator Kepuasan Kerja dinyatakan valid.

Tabel 6 Hasil Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

| Indikator | Corrected Item-Total Correlation | r Tabel | Keterangan |
|-----------|----------------------------------|---------|------------|
| Y2.1 | 0,223 | 0,151 | Valid |
| Y2.2 | 0,268 | 0,151 | Valid |
| Y2.3 | 0,658 | 0,151 | Valid |
| Y2.4 | 0,247 | 0,154 | Valid |

Sumber: Diolah dari Data Primer dengan SPSS 23, 2022

Dari tabel di atas besarnya nilai r_{hitung} dari 4 butir pernyataan untuk indikator variabel Prestasi Kerja menunjukkan bahwa terdapat 4 butir dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari r_{tabel} sehingga seluruh butir pernyataan dari indikator Prestasi Kerja dinyatakan valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menguji sejauh mana ketepatan alat ukur yang mengungkapkan konsep gejala/kejadian yang diukur. Hasil dari reliabilitas untuk variabel dependen yaitu Prestasi Kerja (Y2), dan variabel independen yaitu Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2), dan Jenjang Karir (X_3), Kepuasan Kerja (Y1) yang diolah menggunakan SPSS 23 adalah sebagai berikut

**Tabel 7 Hasil Uji Reliabilitas
Reliability Statistics**

| Cronbach's Alpha Based on Standardized Items | | |
|--|-------|------------|
| Cronbach's Alpha | Items | N of Items |
| .766 | .775 | 21 |

Sumber: Olah Data dengan SPSS 23

Berdasarkan Tabel 7 diatas, menunjukkan bahwa masing-masing item dari setiap variabel dependen yaitu Prestasi Kerja dan independen yaitu Kompensasi, Pelatihan Kerja, Jenjang Karir, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja memiliki nilai 0,766 *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,60. Sehingga didapat hasil bahwa indikator variabel Prestasi Kerja (Y2), Kepuasan Kerja (Y1), Kompensasi (X_1), Pelatihan Kerja (X_2) dan Jenjang Karir (X_3) semuanya dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat ukur variabel.

Uji Normalitas

One Sample Kolmogorov – Sminov Tes atau Uji normalitas digunakan untuk mengetahui distribusi populasi, apakah mengikuti distribusi secara teoritis (normal, poisson atau uniform). Yang mana bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal. Data distribusi dikatakan normal jika level nilai signifikansinya $> \alpha = 0.05$ dan jika sebaliknya $< \alpha = 0,05$ maka dikatakan tidak normal. Berikut dibawah ini disajikan Tabel hasil dari Uji Normalitas dalam penelitian ini. merupakan salah satu syarat sebelum

dilakukannya pengujian regresi. Pengujian ini dilakukan dengan uji *Kolmogorov – Smirnov*. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 8 sebagai berikut:

**Tabel 8 Hasil Uji Normalitas
 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

| | | Unstandardize d Residual |
|----------------------------------|----------------|-----------------------------|
| N | | 170 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.54296249 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .037 |
| | Positive | .037 |
| | Negative | -.020 |
| Test Statistic | | .037 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: olah data 2022

Hasil uji normalitas pada Tabel 4.16 dengan menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* diperoleh nilai *Signifikan* atau *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang berada diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi normal dan layak untuk digunakan dalam model regresi.

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan bentuk analisis yang membahas tentang sejauh mana pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), dimana untuk variabel X₁ adalah Kompensasi, X₂ Pelatihan Kerja, X₃ Jenjang Karir, Y₁ Kepuasan Kerja dan Y₂ adalah Prestasi Kerja.

Perhitungan koefisien regresi pada penelitian ini menggunakan SPSS 23, adapun hasil perhitungan dapat dilihat pada tabel 9:

**Tabel 9 Hasil Uji Regresi linier Berganda
 Coefficients^a**

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|--------------------------------|------------|------------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 3.801 | 1.475 | | 2.577 | .011 |
| Kompensasi | .049 | .099 | .031 | .489 | .626 |
| Pelatihan_Kerj a | .339 | .096 | .331 | 3.531 | .001 |
| Jenjang_Karir | .217 | .095 | .230 | 2.281 | .024 |
| Kepuasan_Kerj a | .100 | .080 | .098 | 1.256 | .211 |

a. Dependent Variable: Prestasi_Kerja

Sumber : data diolah 2022

Berdasarkan hasil analisis pada tabel *Standardized Coefficients* diatas, maka persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$PK = 0,031 K + 0,331 PK + 0,230 JK + 0,098 KK \quad (1)$$

Keterangan :

- Y2 = Prestasi Kerja (PK)
- Y1 = Kepuasan Kerja (KK)
- X1 = Kompensasi (K)
- X2 = Pelatihan Kerja (PK)
- X3 = Jenjang Karir (JK)

- 1) Koefisien regresi Kompensasi (X_1) = 0,031 mengartikan, jika Pelatihan Kerja, Jenjang Karir, dan Kepuasan Kerja diasumsikan konstan, maka setiap kenaikan 1 point pada Kompensasi akan mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,031.
- 2) Koefisien regresi Pelatihan Kerja (X_2) = 0,331 mengartikan, jika Kompensasi, Jenjang Karir, dan Kepuasan Kerja diasumsikan konstan, maka setiap kenaikan 1 point pada Pelatihan Kerja akan mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,331.
- 3) Koefisien regresi Jenjang Karir (X_3) = 0,230 mengartikan, jika Kompensasi, Pelatihan Kerja, dan Kepuasan Kerja diasumsikan konstan, maka setiap kenaikan 1 point pada Jenjang Karir akan mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0.230.
- 4) Koefisien regresi Kepuasan Kerja (X_3) = 0,098 mengartikan, jika Pelatihan Kerja, Jenjang Karir, dan Kompensasi diasumsikan konstan, maka setiap kenaikan 1 point pada Kepuasan Kerja akan mempengaruhi Prestasi Kerja sebesar 0,098.

Analisis Uji Structural Equation Modeling (SEM)

Structural Equation Modelling atau SEM merupakan suatu kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi yang bertujuan untuk menguji hubungan antara variabel dalam suatu model penelitian. Dalam pengujian model SEM terbagi menjadi 2 (dua) bagian utama, yaitu menguji validitas measurement model dan menguji validitas *structural model*. Pada penelitian ini digunakan software AMOS 24 untuk melakukan pengujian SEM.

Uji Normalitas Data

Data penelitian memiliki kecenderungan terhadap suatu jenis distribusi. Salah satu distribusi yang dapat digunakan dalam menentukan suatu data memiliki sebaran yang normal. Ghazali (2006) mengungkapkan bahwa uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel bebas dan variabel terikat memiliki distribusi normal atau tidak normal. Model regresi dikatakan baik apabila memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Data dikatakan normal jika nilai c.r (*critical ratio*) pada nilai skewness dan kurtois berada di rentang antara -2,58 sampai dengan 2,58. Jika data berada di luar dari rentang tersebut maka data dikategorikan sebagai data yang memiliki sebaran tidak normal.

Berikut ini merupakan hasil uji normalitas dengan jumlah responden sebanyak 170b karyawan yang ditunjukkan pada Tabel 10:

TABEL 10 UJI NORMALITAS DATA ASSESSMENT OF NORMALITY (GROUP NUMBER 1)
ASSESSMENT OF NORMALITY (GROUP NUMBER 1)

| Variable | min | max | skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|----------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| Y2.1 | 2.000 | 4.000 | -.297 | -1.582 | -1.040 | -.767 |
| Y2.2 | 2.000 | 4.000 | -.151 | -.802 | -1.282 | -.413 |
| Y2.3 | 2.000 | 4.000 | -.184 | -.980 | -1.193 | .174 |
| Y2.4 | 1.000 | 5.000 | -.506 | -.692 | .753 | .204 |
| Y1.5 | 1.000 | 5.000 | -.028 | -.149 | -.332 | -.885 |
| Y1.4 | 1.000 | 5.000 | .451 | .399 | .033 | .087 |
| Y1.3 | 2.000 | 4.000 | .244 | 1.299 | -.662 | -1.762 |
| Y1.2 | 2.000 | 5.000 | .183 | .977 | -.697 | -1.854 |
| Y1.1 | 2.000 | 4.000 | -.285 | -1.515 | -1.031 | -.743 |
| X3.1 | 1.000 | 5.000 | -.308 | -1.641 | .565 | 1.505 |
| X3.2 | 2.000 | 4.000 | -.156 | -.830 | -.951 | -.530 |
| X3.3 | 2.000 | 5.000 | .022 | .116 | -.577 | -1.536 |

| Variable | min | max | skew | c.r. | kurtosis | c.r. |
|--------------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| X3.4 | 1.000 | 5.000 | -.239 | -1.271 | -.774 | -2.061 |
| X2.1 | 2.000 | 5.000 | -.001 | -.007 | -.640 | -1.704 |
| X2.2 | 2.000 | 5.000 | -.223 | -1.186 | -.959 | -.551 |
| X2.3 | 2.000 | 5.000 | -.108 | -.575 | -.752 | -2.001 |
| X2.4 | 1.000 | 5.000 | -.359 | -1.909 | .157 | .417 |
| X1.4 | 1.000 | 4.000 | .287 | 1.528 | -.416 | -1.107 |
| X1.3 | 1.000 | 4.000 | 1.019 | .422 | .158 | .421 |
| X1.2 | 2.000 | 5.000 | .126 | .669 | -.544 | -1.447 |
| X1.1 | 1.000 | 5.000 | -.389 | -2.070 | -.776 | -2.067 |
| Multivariate | | | | | .761 | 1.379 |

Sumber : Hasil olahdata SEM, 2022

Pada tabel 10 diperoleh hasil pengolahan pada data penelitian ini tidak terdapat nilai yang melebihi rentang c.r (*critical ratio*) yang ditentukan pada nilai skewness dan kurtois. Maka nilai pada penelitian ini dianggap berdistribusi normal secara *univariate* maupun *multivariate*.

Pengujian *outlier data* menggunakan AMOS dengan menggunakan tampilan *output observation furthest from the centroid*, yang menunjukkan seberapa jauh jarak sebuah data dari titik pusat tertentu. Jarak tersebut diukur dengan metode *Mahalanobis*, semakin jauh jarak sebuah data dengan titik pusat (*centroid*) semakin besar kemungkinan data tersebut masuk dalam kategori outlier atau data yang sangat berbeda dengan data lainnya. Deteksi sebuah data termasuk *outlier* jika mempunyai angka p1 dan p2 yang kurang dari 0.05. Tabel berikut hanya memperlihatkan 11 observasi teratas hasil pengujian *outlier data.xs*:

Tabel 11 Observation Further of The Centroid (Mahalanobis distance)

| Observation number | Mahalanobis d-squared | p1 | p2 |
|--------------------|-----------------------|------|------|
| 2 | 26.737 | .180 | .060 |
| 111 | 26.504 | .188 | .072 |
| 109 | 26.246 | .197 | .092 |
| 104 | 25.974 | .207 | .120 |
| 153 | 25.897 | .210 | .104 |
| 117 | 25.682 | .219 | .122 |
| 137 | 25.480 | .227 | .140 |
| 132 | 25.478 | .227 | .105 |
| 142 | 25.429 | .229 | .086 |
| 9 | 25.069 | .244 | .143 |
| 139 | 24.768 | .257 | .201 |
| 118 | 24.644 | .263 | .200 |
| 28 | 24.445 | .272 | .230 |
| 25 | 24.388 | .275 | .203 |
| 34 | 24.344 | .277 | .174 |
| 108 | 23.744 | .306 | .395 |
| 4 | 23.720 | .307 | .345 |
| 114 | 23.715 | .307 | .289 |
| 162 | 23.303 | .328 | .449 |
| 22 | 23.004 | .344 | .557 |

Sumber: Hasil olah data SEM, 2022

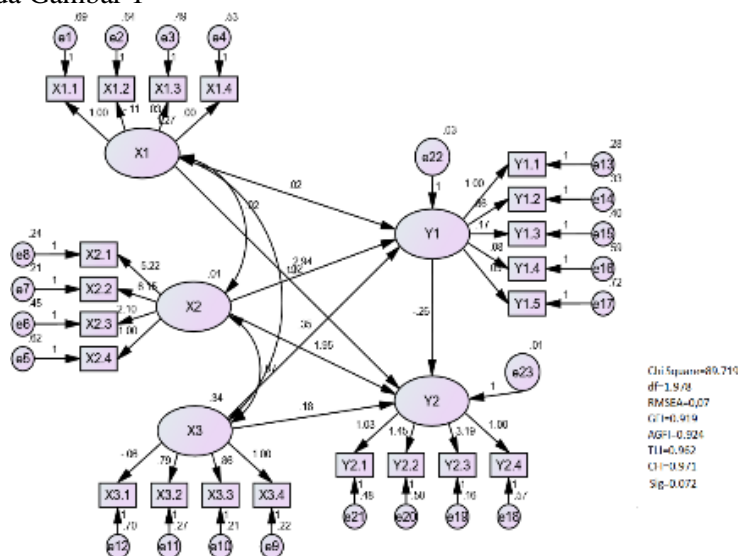
Evaluasi terhadap multivariat outliers perlu dilakukan karena tidak adanya jaminan bahwa data yang dianalisis menunjukkan tidak adanya *outliers* pada tingkat univariat akan menunjukkan tidak adanya outlier pada tingkat multivariat. Untuk mendeteksi ada tidaknya outlier pada tingkat multivariat digunakan jarak *mahalanobis*. Dari seratus lima puluh (170) data sampel yang digunakan dalam penelitian, terlihat bahwa 20 (duapuluh) observasi teratas nilai p1 lebih kecil dari 0,05, tetapi nilai p2

semuanya lebih besar dari 0,05, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan perlu dilakukan pembuangan *outlier data*. Hasil pembersihan dari outlier yang berarti data normal. Dari 170 data awal terdapat *outlier* sebanyak 20 data sehingga data akhir yang digunakan dalam penelitian sebesar 150 data.

Uji Measurement

Measurement model merupakan bagian dari pemodelan SEM yang terdiri atas sebuah variabel laten (*konstruk*) dan beberapa variabel manifes (indikator) yang mendukung penguatan terhadap variabel laten tersebut. Tujuan pengujian ini adalah untuk mengetahui seberapa tepat indikator-indikator tersebut menggambarkan variabel laten yang ada. Pengujian validitas *measurement model* secara umum menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (analisis faktor konfirmatori).

Uji measurement dilakukan untuk menguji apakah indikator yang digunakan dalam penelitian mampu menjelaskan keberadaan variabel konstruk yang diwakilinya. Pengujian akan dilakukan dengan melihat validitas dan realibilitas dari setiap variabel indikator yang digunakan, selanjutnya akan diuji apakah model yang dikembangkan dalam penelitian cocok terhadap data secara keseluruhan (uji *goodness of fit*). Berikut merupakan hasil *full model* dari penelitian menggunakan SEM yang ditunjukkan pada Gambar 1



Gambar 1 Hasil Analisis CFA menggunakan AMOS pada Full Model Penelitian

Sumber : Hasil olah data SEM, 2022

Dari hasil analisis CFA untuk full model pada Gambar 4.1 diperoleh hasil bahwa setiap variabel manifes memiliki nilai tertinggi terdapat pada variabel manifes X2.2 dengan nilai 6,16, sedangkan untuk nilai terendah pada variabel manifes X3.1 dengan nilai -0,06.

Uji Keselarasan Model (*Goodness-of-Fit Test*)

Evaluasi kesesuaian model (*Goodness of Fit*) menggambarkan seberapa baik atau cocok serangkaian pengamatan dengan model. Ukuran *goodness of fit* biasanya meringkas perbedaan antara nilai yang diamati dan nilai yang diharapkan dari model yang digunakan. Uji kesesuaian model dalam analisis jalur (*path analysis*) pada dasarnya sama dengan uji pada model *structural equation model* (SEM) menggunakan beberapa parameter karena ada banyak perbedaan pandangan dari beberapa ahli:

Chi square

Ukuran fundamental dari *overall fit* adalah *likelihood ratio chi square* (χ^2). Nilai chi square yang tinggi relatif terhadap *degree of freedom* menunjukkan bahwa matrik kovarian atau korelasi yang diobservasi dengan yang diprediksi berbeda secara nyata ini menghasilkan probabilitas (p) lebih kecil dari tingkat signifikansi (q). Sebaliknya nilai chi square yang kecil akan menghasilkan nilai probabilitas (p) yang lebih besar dari tingkat signifikansi (q) dan ini menunjukkan bahwa input matrik kovarian antara prediksi dengan observasi sesungguhnya tidak berbeda secara signifikan. Program AMOS 24.0 akan

memberikan nilai chi square dengan perintah \cmin dan nilai probabilitas dengan perintah \p serta besarnya *degree of freedom* dengan perintah df.

a) GFI

Ukuran non statistik yang nilainya berkisar dari nilai 0 (*poor fit*) sampai 1.0 (*perfect fit*). Nilai GFI tinggi menunjukkan fit yang lebih baik dan berapa nilai GFI yang dapat diterima sebagai nilai yang layak belum ada standarnya, tetapi banyak peneliti menganjurkan nilai-nilai diatas 90% sebagai ukuran *Good Fit*. Program AMOS akan memberikan nilai FI dengan perintah \gfi.

b) AGFI

Pengembangan dari GFI yang disesuaikan dengan *ratio degree of freedom* untuk proposed model dengan *degree of freedom* untuk null model. Nilai yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90. Program AMOS akan memberikan nilai AGFI dengan perintah \agfi.

c) CMIN/DF

Nilai chi square dibagi dengan *degree of freedom*. (Ghozali, 2008), mengusulkan nilai ratio ini < 2 merupakan ukuran Fit. Program AMOS akan memberikan nilai CMIN / DF dengan perintah \cmindf.

d) TLI

Biasa dikenal dengan *nunnormed fit index (nffi)*. Ukuran ini menggabungkan ukuran *persimary* ke dalam indek komposisi Antara *proposed model* dan *null model* dan nilai TLI berkisar dari 0 sampai 1.0. Nilai TLI yang direkomendasikan adalah sama atau > 0.90. Program AMOS akan memberikan nilai TLI dengan perintah \tli.

e) CFI

Besar indeks tidak dipengaruhi ukuran sampel karena sangat baik untuk mengukur tingkat penerimaan model. Nilai yang mendekati 1 menunjukkan tingkat kesesuaian yang lebih baik.

f) RMSEA

Ukuran yang mencoba memperbaiki kecenderungan statistik chi square menolak model dengan jumlah sampel yang besar. Nilai RMSEA antara 0.05 sampai 0.08 merupakan ukuran yang dapat diterima. Hasil uji empiris RMSEA cocok untuk menguji model strategi dengan jumlah sampel besar. Program AMOS akan memberikan RMSEA dengan perintah \rmsea.

Berikut hasil uji keselarasan model (*goodness-of-fit tests*) pada tabel 12 sebagai berikut :

Tabel 12 Goodness of Fit model Pengukuran

| Indeks | Hasil | Nilai Kritis | Evaluasi model |
|--------------|--------|--------------|----------------|
| chi – square | 89.719 | Kecil | Marginal |
| Probability | 0.072 | ≥0.05 | Good Fit |
| CMIN/ DF | 1.978 | ≤2.00 | Good Fit |
| RMSEA | 0.070 | ≤0.08 | Good Fit |
| GFI | 0.929 | ≥0.90 | Good Fit |
| AGFI | 0.924 | ≥0.90 | Good Fit |
| TLI | 0.962 | ≥0.95 | Good Fit |
| CFI | 0.971 | ≥0.95 | Good Fit |

Sumber data : Hasil olah data SEM AMOS, 2022

Dengan melihat para model pada Tabel 4.22 diatas, dapat kita simpulkan bahwa model pengukuran penelitian masih tergolong fit.

Pengujian Hipotesis

Setelah tahap-tahap pengujian terhadap kesesuaian model dan normalitas data dilakukan, maka langkah selanjutnya adalah pengujian hipotesis penelitian yang diajukan. Pengujian hipotesis ini didasarkan atas pengolahan data penelitian dengan menggunakan analisis SEM, dengan cara menganalisis nilai regresi yang ditampilkan pada table. (*Regression Weigts Analisis Struictural Equation Modeling*). Pengujian hipotesis ini adalah dengan menggunakan nilai *Probability* (P Value) hasil olah data, dibandingkan dengan batasan statistic yang diisyaratkan, yaitu dibawah 0.05 untuk nilai P Value.

Untuk menguji hipotesis mengenai kausalitas yang dikembangkan dalam model penelitian ini, perlu diuji hipotesis nol yang menyatakan bahwa koefisien regresi antar hubungan adalah sama dengan nol melalui uji-t yang lazim digunakan dalam model- model regresi. Dalam *output* dari SEM uji kausalitas ini dilakukan dengan membaca nilai CR (*Critical Ratio*) yang identik dengan uji-t.

Sedangkan nilai yang tertera dalam kolom signifikansi menunjukkan tingkat signifikansi antar variabel dalam model. Hubungan antar variabel dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05 menunjukkan bahwa hubungan tersebut adalah hubungan yang signifikan. Pada studi ini diajukan 2 (dua) hipotesis yang selanjutnya pembahasan atas hasil pengujian hipotesis adalah sebagai berikut:

Tabel 13 Hasil Pengujian Persamaan Struktural

| | | | Estimate | S.E. | C.R. | P | Label |
|----------|------|-----------------|----------|------|-------|------|--------|
| Prestasi | <--- | Kompensasi | .015 | .034 | 1.455 | .049 | par_17 |
| Prestasi | <--- | Pelatihan Kerja | .942 | .701 | 1.729 | .004 | par_18 |
| Prestasi | <--- | Jenjang Karir | .354 | .085 | 4.154 | *** | par_19 |
| Kepuasan | <--- | Kompensasi | .017 | .033 | .518 | .165 | par_20 |
| Kepuasan | <--- | Pelatihan Kerja | .947 | .643 | 1.185 | .236 | par_21 |
| Kepuasan | <--- | Jenjang Karir | .184 | .125 | 1.472 | *** | par_22 |
| Kepuasan | <--- | Jenjang Karir | .600 | .346 | .752 | .452 | par_23 |

Sumber : Hasil olah data SEM AMOS. 24

Tabel 14 Hasil Pengujian Hipotesis (Refression Weight)

| Pengaruh | | | t hitung | Sig | Kesimpulan |
|-----------------|---|----------|-------------|-------|---------------------|
| Kompensasi | → | Prestasi | 1.455 | 0.049 | Signifikan |
| Pelatihan Kerja | → | Prestasi | 1.729 | 0.004 | Signifikan |
| Jenjang Karir | → | Prestasi | 4.154 | 0.000 | Signifikan |
| Kompensasi | → | Kepuasan | .518 | 0.165 | Tidak Signifikan |
| Pelatihan Kerja | → | Kepuasan | 1.185 | 0.236 | Tidak Signifikan |
| Jenjang Karir | → | Kepuasan | 1.472 | 0.000 | Signifikan |

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2022

Berdasarkan tabel di atas, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- Nilai t hitung Kompensasi terhadap Prestasi kerja adalah 1,455 dan nilai Sig. Sebesar 0.049, karena nilai Sig lebih kecil dari α (0,05), artinya Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.
- Nilai t hitung Pelatihan kerja terhadap Prestasi kerja adalah 1.729 dan nilai Sig. Sebesar 0.004, karena nilai Sig lebih kecil dari α (0,05), artinya Lingkungan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.
- Nilai t hitung Jenjang Karir terhadap Prestasi kerja adalah 4.154 dan nilai Sig. Sebesar 0.000, karena nilai Sig lebih kecil dari α (0,05), artinya Jenjang Karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja.
- Nilai t hitung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja adalah .518 dan nilai Sig. Sebesar 0.165, karena nilai Sig lebih besar dari α (0,05), artinya Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Nilai t hitung Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja adalah 1.185 dan nilai Sig. Sebesar 0.236, karena nilai Sig lebih besar dari α (0,05), artinya Pelatihan Kerja mempunyai pengaruh yang positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja.
- Nilai t hitung Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja adalah 1,472 dan nilai Sig. Sebesar 0.000, karena nilai Sig lebih kecil dari α (0,05), artinya Jenjang Karir mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Peranan langsung suatu variabel independen terhadap variabel dependen pada suatu hipotesis dapat dilihat pada nilai *indirect effect* untuk hasil pengolahan AMOS 24. Untuk mengetahui suatu variabel independen berpengaruh langsung atau tidak langsung terhadap variabel dependen maka perlu

dilakukan perbandingan antara nilai *direct* pada tabel *standardized direct effects* dengan tabel *standardized indirect effects*. Suatu variabel independen dikatakan memiliki pengaruh langsung terhadap variabel dependen jika nilai *direct* pada tabel *standardized direct effects* lebih besar dari nilai pada tabel *standardized indirect effects*. Untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung antar variabel berdasarkan hipotesis pada penelitian ini maka dilakukan analisis sebagai berikut:

Tabel 15 Hasil Pengujian Langsung dan Tidak Langsung

| | <i>Direct Effect</i> | <i>Indirect Effect</i> | <i>Total Effect</i> | Label |
|----------------------------------|----------------------|------------------------|---------------------|----------|
| Kompensasi → Prestasi Kerja | 0,97 | 0,24 | 1,21 | Langsung |
| Pelatihan Kerja → Prestasi Kerja | 0,91 | 0,76 | 1,67 | Langsung |
| Jenjang Karir → Prestasi Kerja | 0,54 | 0,92 | 1,46 | Langsung |
| Kompensasi → Kepuasan Kerja | 0,36 | 0,00 | 0,36 | Langsung |
| Prestasi Kerja → Kepuasan Kerja | 0,57 | 0,00 | 0,57 | Langsung |
| Jenjang Karir → Kepuasan Kerja | 0,43 | 0,00 | 0,43 | Langsung |
| Kepuasan Kerja → Prestasi Kerja | 0,60 | 0,00 | 0,60 | Langsung |

Sumber: Hasil Pengolahan AMOS 24 (2022)

Tabel 16 Hasil Perhitungan untuk mengetahui nilai Indirect Effect

| Variabel Dependen | | Variabel Independen | Koefisien Jalur (<i>Estimate</i>) | <i>Indirect Effect</i> |
|-------------------|---|---------------------|--|------------------------|
| Kepuasan Kerja | ← | Kompensasi | 0,17 | |
| Prestasi Kerja | ← | Kepuasan Kerja | 0,60 | 0,24 |
| Kepuasan Kerja | ← | Pelatihan Kerja | 0,94 | |
| Prestasi Kerja | ← | Kepuasan Kerja | 0,60 | 0,76 |
| Kepuasan Kerja | ← | Jenjang Karir | 0,35 | |
| Prestasi Kerja | ← | Kepuasan Kerja | 0,60 | 0,92 |

Sumber: Hasil Pengolahan Amos 24 (2022)

Pada tabel 16 diperoleh hasil bahwa semua variabel memiliki nilai *direct* > *indirect*. Maka semua variabel memiliki pengaruh langsung. Untuk variabel dengan nilai pengaruh tertinggi ada pada variabel Pelatihan Kerja dan Jenjang Karir yang berpengaruh secara langsung terhadap Prestari Kerja dengan nilai total *effect* sebesar 1,67 dan 1,46. Dengan adanya peningkatan Pelatihan Kerja dan Jenjang Karir maka diharapkan akan timbul sikap karyawan untuk meningkatkan prestasinya.

Uji Sobel

Sobel test dapat digunakan untuk mempermudah dalam mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung yang melibatkan variabel mediasi. Uji sobel berfungsi untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh tidak langsung dari variabel independen terhadap variabel dependen melalui variabel *intrevening*. Selain itu, uji sobel digunakan untuk menguji kemampuan variabel *intrevening* dalam menjadi mediator dalam model kerangka penelitian. Apabila nilai *t* hitung > nilai *t* tabel, maka dapat disimpulkan adanya pengaruh mediasi. Dengan menggunakan rumus di atas, maka diperoleh hasil sebagai berikut, dari hasil uji SEM, maka dapat kita buat matriks hasil penelitian yang ditunjukkan pada Tabel 17, berikut:

Tabel 17 Uji Sobel

| Jalur | Hubungan | Koefisien Jalur | | Pengaruh tidak langsung | Standar Error | | | t Hitung | t tabel | Kesimpulan | |
|----------|----------|-----------------|-------|-------------------------|---------------|----------|----------------|----------|---------|------------------|-----|
| | | a | b | | a.b | Langsung | Tidak Langsung | | | | |
| | | | | | | Sa | Sb | | | | Sab |
| Ko-Kk-Pk | Ko – Kk | 0.236 | | 0.056876 | 0.025 | | 0.0364 | 1.455 | 1.96 | Tidak Signifikan | |
| | Kk – Kp | | 0.241 | | | 0.311 | | | | | |
| Pl-Kk-Pk | Pl – Kk | 0.228 | | 0.054948 | 0.067 | | 0.098 | 1.729 | 1.96 | Tidak Signifikan | |
| | Kk – Kp | | 0.241 | | | 0.311 | | | | | |
| Jk-Kk-Pk | Jk – Kk | 0.194 | | 0.046754 | 0.128 | | 0.0331 | 4.154 | 1.96 | Signifikan | |
| | Kk – Kp | | 0.241 | | | 0.311 | | | | | |

Sumber: SEM AMOS 2022

Pembahasan

Dari hasil pengolahan data menggunakan AMOS 24 pada penelitian ini, maka implikasi manajerial yang dapat ditunjukkan pada peran masing-masing variabel manifes (indikator) terhadap keterlibatannya pada setiap variabel laten dalam penelitian ini yang dapat disimpulkan sebagai berikut:

Kompensasi secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $0,595 < 1,96$ sehingga H_0 diterima dan H_1 ditolak, Nilai P = 0,049 yang lebih kecil dari 0,005 yang artinya ada pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap prestasi kerja.

Melayu SP. Hasibuan mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Apabila di kelola dengan baik maka kompensasi membantu organisasi mencapai tujuan dan memperoleh dan memelihara serta menjaga karyawan yang ada saat ini. Sebaliknya tanpa kompensasi yang memadai maka karyawan yang ada saat ini akan kesulitan untuk merekrut kembali karyawan yang sesuai dengan kebutuhan. Penelitian ini juga pernah dilakukan (Krismasari & Frianto, 2014), telah menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memberikan implikasi bahwa untuk memaksimalkan prestasi kerja segala pihak perlu mencermati variabel kompensasi. Pemberian imbal balik yang tepat sesuai dengan standar kerja sangat berdampak peningkatan prestasi kerja karyawan. Hal ini berarti jika pihak perusahaan ingin meningkatkan prestasi kerja maka pihak perusahaan perlu memperbaiki kompensasi yang diberikan kepada karyawan.

Pelatihan Kerja secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $1,729 < 1,96$ sehingga H_0 diterima dan H_2 ditolak, Nilai P = 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 yang artinya ada pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Pada penelitian yang sebelumnya, menurut penelitian oleh (Amanda Wahyu, 2019), membuktikan bahwa variabel pelatihan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara. Pelatihan kerja merupakan pelatihan merupakan salah satu upaya peningkatan kemampuan karyawan dalam mengemban tugas yang telah diberikan agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggungjawab yang telah digariskan oleh organisasi. Sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga turut serta memberikan kontribusi dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung prestasi kerja dalam mencapai hasil pekerjaan yang lebih efisiensi lagi. Faktor-faktor pelatihan kerja seperti adanya pembelajaran yang efisiensi, perhatian serta dukungan pemimpin dan Kerjasama kelompok terbukti mampu memberikan pengaruh positif pada prestasi.

Sementara di perkuat oleh teori (Prasetyani et al., 2021), Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 12,054 + 0,766X$, nilai korelasi sebesar 0,746 atau memiliki hubungan yang kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,7%. Pengujian hipotesis diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($10,083 > 1,990$). Dengan demikian hipotesis yang diajukan bahwa terdapat berpengaruh signifikan antara pelatihan terhadap prestasi kerja karyawan diterima.

Jenjang Karir secara langsung berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR 4,154 > 1,96 sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima, Nilai P = 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 yang artinya ada pengaruh positif signifikan Jenjang Karir terhadap Prestasi Kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Steven Christian Pangandaheng, Ivonne S.Saerang & Loindong, 2017; Sugiyono & Rachmawati, 2019) berdasarkan hasil penelitiannya menyatakan bahwa Jenjang karir berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Dimana seharusnya peningkatan jenjang karir akan diikuti oleh peningkatan prestasi kerja karyawan. dalam tahapan jenjang karir karyawan dan merencanakan karirnya agar lebih maju serta memberikan kesempatan yang luas dalam meningkatkan jenjang karir yang lebih efisien berdasarkan potensi masing-masing karyawan. Sehingga karyawan akan terpacu dan termotivasi untuk meningkatkan prestasi kerja berupa peningkatan kemampuan yang akan mendapatkan penambahan wawasan baru yang dapat memberikan praktek langsung kepada pasien dan melayani seluruh pasien sehingga bisa memberikan yang terbaik kepada pasien untuk tetap memprioritaskan pasien. Prestasi kerja merupakan sebuah hasil kerja yang dicapai seorang karyawan dilihat dari karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap perannya dalam pekerjaan itu, ataupun bentuk penilaian tersendiri dalam menjalankan dan meningkatkan program-program kerjanya. Hal terpenting dalam sebuah perusahaan adalah meningkatkan prestasi kerja untuk mencapai tujuan sebuah perusahaan.

Kompensasi secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR 0,518 < 1,96 sehingga H_0 diterima dan H_4 ditolak Nilai P = 0,165 yang lebih besar dari 0,005 yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. Menurut (Hasibuan, 2014), kompensasi merupakan suatu pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Jika balas jasa yang diterima karyawan semakin besar berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak. dengan demikian, kepuasan kerjanya juga semakin baik. Hal ini disebabkan responden atau petugas RSUD Koja Jakarta Utara sudah merasa puas dengan kompensasi yang diberikan instansi karena telah memenuhi kebutuhan karyawan sehingga kompensasi tidak berpengaruh lagi terhadap kepuasan kerja.

Pelatihan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR 1,185 < 1,96 sehingga H_0 diterima dan H_5 ditolak, Nilai P = 0,236 yang lebih besar dari 0,005 yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Pelatihan Kerja terhadap Kepuasan Kerja. Hasil penelitian lain yang sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh (Tumandung et al., 2017), dan penelitian terdahulu yang mendukung penelitian ini diantaranya penelitian oleh (Adisaksana et al., 2015); (Pareraway et al., 2018) menyatakan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Setiap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya seharusnya dapat menumbuhkan rasa puas dengan aktifitas yang dilakukan. Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar. Pelatihan yang diikuti karyawan selama ini masih mendapatkan kendala dari sisi manfaat teknis yang berhubungan dengan aktifitas perbankan yang dilakukan karyawan. Secara khusus pengetahuan atau kecerdasan karyawan tidak dirasakan mengalami peningkatan yang besar pasca mengikuti pelatihan. Pelatihan-pelatihan yang diikuti karyawan lebih banyak berdampak pada aspek materi pelatihan dan kualitas pelatih. Kedua aspek ini diduga secara tidak langsung mempengaruhi perubahan kepuasan kerja. Dampak pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan akan semakin meningkat apabila materi-materi pelatihan yang disampaikan didahului dengan evaluasi awal terhadap hal-hal apa saja yang secara teknis masih menjadi kendala besar di kalangan karyawan. Beberapa perubahan pada karyawan yang mencerminkan adanya manfaat dari pelatihan antara lain : karyawan secara individu dapat mengambil keputusan yang lebih baik dan pemecahan masalah yang efektif, merasakan perubahan untuk bersedia membantu dalam mendorong dan mencapai pengembangan dan kepercayaan diri, selalu bersemangat untuk mengembangkan jiwa untuk terus mau belajar dan mengurangi rasa takut / khawatir dalam mencoba melakukan tugas baru.

Jenjang Karir secara langsung berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $1,472 < 1,96$ sehingga H_0 diterima dan H_6 , Nilai P = 0,000 yang lebih kecil dari 0,005 ditolak yang artinya ada pengaruh Jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja. Di perkuat oleh (Pramesti, 2018) menyatakan pada persamaan model regresi nilai $t = 7,367$, sehingga diperoleh nilai signifikansi Pengaruh jenjang Karir terhadap Kepuasan Kerja adalah 0,000. Hal ini membuktikan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti bahwa H_0 ditolak dan H_A diterima. Sehingga variabel jenjang karir tersebut merupakan penjelas yang tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja dan hipotesis 2 yang menyatakan pengembangan karir berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

Kepuasan Kerja secara langsung berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $0,754 < 1,96$ sehingga H_0 diterima dan H_7 ditolak, nilai P = 0,452 yang lebih besar dari 0,005 yang artinya terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan Kepuasan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini memperkuat pendapat (Laksamana, 2021) yang menyatakan bahwa kehidupan organisasi yang kondusif ditandai dengan positifnya kepuasan kerja karyawan yang dipengaruhi oleh tingkat prestasi kerja karyawan dalam organisasi tersebut. Pekerjaan memberikan kesempatan pegawai belajar sesuai dengan minat serta kesempatan untuk bertanggungjawab. Dalam teori dua faktor diterangkan bahwa pekerjaan merupakan faktor yang akan menggerakkan tingkat motivasi kerja yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Selain itu, Kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila karyawan dipromosikan atas dasar prestasi kerja yang dicapai karyawan tersebut. Kemudian, Kepuasan pada supervisi atasan, Hal ini ditunjukkan oleh atasan dalam bentuk memperhatikan seberapa baik pekerjaan yang dilakukan karyawan, menasehati dan membantu pegawai serta komunikasi yang baik dalam pengawasan. Kepuasan kerja karyawan akan tinggi apabila pengawasan yang dilakukan supervisor bersifat memotivasi karyawan.

Diperkuat oleh teori (Nurba, 2021), menyatakan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap prestasi kerja karyawan. Hal ini dapat ditunjukkan dari tanggapan responden terhadap kuesioner pada variabel penelitian. Berdasarkan hasil uji regresi linear sederhana, nilai koefisien regresi pada variabel kepuasan kerja menunjukkan hasil yang positif. Nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,349, dapat diartikan bahwa jika variabel kepuasan kerja meningkat 1%, maka prestasi kerja karyawan akan meningkat sebesar 0.349%. Jika tidak mendapatkan kepuasan kerja yang baik maka dapat berdampak pada prestasi kerja karyawan dalam menjalankan tugasnya dengan baik. artinya kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja karyawan di PTP Nusantara XIV (Persero) PG. Camming. Jadi peningkatan kepuasan kerja berbanding lurus dengan prestasi kerja, semakin tinggi kepuasan kerja yang didapatkan maka semakin tinggi pula prestasi kerja karyawan pada perusahaan begitupun sebaliknya jika semakin rendah kepuasan kerja yang didapatkan oleh karyawan maka akan semakin rendah juga prestasi kerja karyawan pada PTP. Nusantara XIV (persero) PG. Camming.

Kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh tidak langsung antara Kompensasi terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $1,613 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan H_8 diterima yang artinya terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Kompensasi terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Kompensasi menjadi tujuan utama karyawan dalam bekerja, karena karyawan bekerja untuk memperoleh uang sebagai alat untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Menurut (Hasibuan, 2013), salah satu tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) adalah kepuasan kerja. Kompensasi dapat berbentuk finansial dan nonfinansial. Kompensasi finansial biasanya berbentuk gaji, upah, bonus dan tunjangan sedangkan kompensasi nonfinansial berbentuk hadiah barang, penghargaan, dan promosi jabatan. Baik kompensasi finansial maupun nonfinansial sama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Gaji, bonus dan tunjangan yang diberikan dengan adil akan memberikan rasa senang dan puas bagi karyawan. Diperkuat oleh teori (Firmansyah et al., 2021), bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Peningkatan

kompensasi dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta Meningkatkan kompensasi akan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap peningkatan prestasi kerja dengan cara meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pelatihan Kerja secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh tidak langsung antara Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja, berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $1,751 < 1,96$ sehingga H_0 diterima dan H_9 ditolak, Nilai $P = 0,080$ yang lebih kecil dari $0,005$ yang artinya pengaruh tidak langsung Pelatihan Kerja terhadap Prestasi Kerja melalui kepuasan kerja tidak signifikan. Pelatihan kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui perantara prestasi. Kemudian diperkuat oleh teori (Andriani, 2020), menyatakan bahwa dengan adanya pelatihan kerja yang sesuai harapan karyawan maka kepuasan kerja dan prestasi kerja akan sejalan dengan sendiri. Dengan begitu tujuan dan harapan perusahaan kepada karyawannya dapat dengan mudah tercapai sehingga karyawan memiliki rasa kepercayaan diri yang tinggi.

Jenjang karir secara tidak langsung berpengaruh positif melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja

Pengaruh tidak langsung Jenjang Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja, berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai CR $3,168 > 1,96$ sehingga H_0 ditolak dan H_{10} diterima, Nilai $P=0,002$ yang lebih kecil dari $0,005$ yang artinya terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan Jenjang Karir terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa nilai koefisien pengaruh tidak langsung Jenjang Karir terhadap prestasi kerja lebih rendah dari nilai koefisien pengaruh langsung jenjang karir terhadap prestasi kerja. Oleh sebab itu dalam pencapaian prestasi kerja yang lebih baik diutamakan dalam peningkatan ataupun penerapan jenjang karir yang lebih baik tanpa harus diperantarai oleh kepuasan kerja. Kemudian diperkuat oleh teori (Aspita & Sugiono, 2019) Hal tersebut membuktikan bahwa jenjang karir mampu memberikan kontribusi positif terhadap hasil kerja karyawan maka akan memberi dampak yang sangat baik bagi prestasi kerja yang artinya prestasi kerja meningkat, dimana Karir adalah kursus umum bahwa seseorang lebih memilih untuk bekerja sepanjang hidupnya. Keamanan berkarir memerlukan adanya pengembangan keterampilan berharga dan keahlian yang bisa membantu untuk memastikan pekerjaan dalam berbagai karir. Karir adalah suatu rangkaian atau pekerjaan yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang berkaitan dengan sikap, nilai, perilaku, dan motivasi dalam diri individu.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan tentang pengaruh kompensasi, pelatihan kerja, dan jenjang karir terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja di RSUD Koja Jakarta Utara, dan pembahasan pada bab – bab sebelumnya serta berdasarkan pada hasil perhitungan secara statistik dengan model SEM (*structural Equation Model*) menggunakan program Lisrel versi 8.80 dapat di kemukakan bahwa hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap prestasi kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara. Terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja dan prestasi kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara, terdapat pengaruh positif dan signifikan jenjang karir terhadap prestasi kerja pada Rumah Sakit RSUD Koja Jakarta Utara. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara, terdapat pengaruh positif dan signifikan pelatihan kerja terhadap kepuasan kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara. Pada penelitian ini diketahui bahwa program pelatihan/training kepada rasa puas dalam bekerja adalah tidak memberikan pengaruh. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh positif dan signifikan jenjang karir terhadap kepuasan kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara, terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pada RSUD Koja Jakarta Utara. Berdasarkan hasil pengujian terdapat pengaruh kompensasi secara tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan, terdapat Pengaruh Pelatihan Kerja tidak langsung terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja, bahwa pelatihan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil pengujian terdapat Pengaruh Jenjang karir secara tidak langsung melalui Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja. Penambahan ilmu perawat

maupun pengembangan persepsi jenjang karir perawat didapatkan melalui kesempatan untuk mengikuti pelatihan, pendidikan baik dalam rumah sakit maupun di luar rumah sakit

DAFTAR PUSTAKA

- Adisaksana, H., Astuti, E. S., & Al Musadieg, M. (2015). Pengaruh Pelatihan Kerja dan Insentif Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Komitmen Organisasional. *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, 18(2).
- Amanda Wahyu, L. (2019). *Pengaruh Motivasi, Pelatihan, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Truba Jaya Engineering Bagian Mechanical Di Kecamatan Air Sugihan Kabupaten Oki Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*. UIN RADEN FATAH PALEMBANG.
- Andriani, C. (2020). *Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Aspita, M., & Sugiono, E. (2019). Pengaruh jenjang karir, kompensasi finansial dan status karyawan terhadap kinerja karyawan Bank Rakyat Indonesia Cabang Daan Mogot. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 14(1).
- Dharmawan, F., Ricky, M., Rifai, M., & Azijah, D. N. (2022). Evaluasi Program Pelatihan Tenaga Kerja Berbasis Kopetensi oleh Dinas Tenaga Kerja Kota Bekasi Tahun 2021. *Reformasi*, 12(1), 18–26.
- Fauzi, U. (2014). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(3), 172–185.
- Firmansyah, S., Mendra, I. W., & Verawati, Y. (2021). Pengaruh Kompensasi, Kemampuan, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Coca Cola Amatil Indonesia Bali Di Denpasar. *EMAS*, 2(2).
- Hasibuan, M. S. P. (2013). *Manajemen sumber daya manusia, Bumi Aksara*. Jakarta.
- Krismasari, D., & Frianto, A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pabrik Gula Tjoekir. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(4), 1584–1592.
- Laksamana, A. (2021). *Strategi Bauran Pemasaran Jasa Pendidikan Dalam Meningkatkan Minat Calon Peserta Didik Di SMA An-Nurmaniyah (YAPER) Ciledug Kota Tangerang*. Jakarta: FITK UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Martina, S., & Syarifuddin, D. (2014). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan terhadap Motivasi Dampaknya Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Di Lokawisata Baturraden. *Jurnal Pariwisata*, 1(1), 28–34.
- Nurba, I. (2021). *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Bagian Pengolahan Dan Teknik Pada PTP. Nusantara XIV (Persero) Pabrik Gula Camming Kabupaten Bone*. UNIVERSITAS NEGERI MAKASSAR.
- Pareraway, A. S., Kojo, C., & Roring, F. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, Dan Pemberdayaan SDM Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(3).
- Posuma, C. (2013). Kompetensi, Kompensasi, Dan Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbusang Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*.
- Pramesti, R. Y. (2018). Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel pada Intervening CV. Rumah Warna YOGYAKARTA. *Jurnal Ekobis Dewantara Vol*, 1(4).
- Prasetyani, D., Kristianti, L. S., Andi, D., & Abid, M. (2021). The Effect of Rewards and Motivation on Employee Productivity at PT. Sinar Kencana Jaya in Surabaya. *Proceeding The First International Conference on Government Education Management and Tourism*, 1(1), 43–47.

- Steven Christian Pangandaheng¹ Ivonne S.Saerang², & Loindong³, S. S. R. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Umkm Provinsi Sulawesi Utara. *Emba*, 5(2), 2358–2367.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono, E., & Rachmawati, W. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pt Semen Padang, Jakarta Selatan. *Jurnal Ilmu Manajemen Oikonomia*, 13(2), 37–48.
- Suwanto, T. Y. dan. (2013). *Manajemen sumber Daya Manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Tumandung, C. O., Murni, S., & Baramuli, D. N. (2017). Analisis Pengaruh Kinerja Keuangan terhadap Harga Saham pada Perusahaan Makanan dan Minuman yang Terdaftar di Bei Periode 2011–2015. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 5(2).
- Wicaksono, Y. S. (2016). Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi di SKM Unit V PT. Gudang Garam, Tbk Kediri). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 3(1).