



Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai *variabel intervening* di PLTGU Proyek Muara Tawar

Elizabeth Marcelia¹, Suryono Efendi², Edi Sugiono³

^{1,2,3}Universitas Nasional

¹achelmarcela@gmail.com, ²suryono.efendi@yahoo.com, ³edisugiono33@yahoo.com

Info Artikel

Sejarah artikel:

Diterima 16 Juli 2022

Disetujui 15 Agustus 2022

Diterbitkan 25 September 2022

Kata kunci:

Kompensasi; Motivasi;

Lingkungan kerja; Kepuasan

kerja; Kinerja karyawan

Keywords :

Compensation; Motivation;

Work environment; Job

satisfaction; Employee

performance

ABSTRAK

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PLTGU Proyek Muara Tawar. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Data dikumpulkan sebanyak 174 responden dengan menggunakan metode probability sampling dan diolah dengan software IBM AMOS v24 dan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

ABSTRACT

The business world is now required to create high employee performance for company development. Companies must be able to build and improve performance in their environment. The success of the company is influenced by several factors, one of the important factors is human resources, because human resources are actors from all levels of planning to evaluation who are able to utilize other resources owned by the organization or company. The purpose of this study was to determine the effect of knowledge of compensation, motivation and work environment on employee performance and job satisfaction at the Muara Tawar PLTGU Project. This study uses quantitative analysis methods. Data were collected as many as 174 respondents using probability sampling method and processed with IBM AMOS v24 and SPSS software. The results of this study indicate that the effect of compensation, motivation and work environment has a significant effect on job satisfaction and employee performance.



©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

Dunia bisnis sekarang dituntut menciptakan kinerja karyawan yang tinggi untuk pengembangan perusahaan. Perusahaan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan perusahaan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki organisasi atau perusahaan (Ganyang & Lestari, 2017). Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan memegang peranan sangat penting. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dalam segala kebutuhannya. manajemen sumber daya manusia secara global adalah bagaimana menciptakan dan mengelola sumber daya manusia menjadi berkualitas dan memiliki keterampilan serta berbudaya asing yang tinggi untuk mencapai tujuan perusahaan tanpa memandang batasan geografis.

Definisi manajemen sumber daya manusia menurut Amirullah & Saleh (2015) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah sumber daya manusia pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Dengan terciptanya sumber daya manusia yang berkualitas itu tidak terlepas dari karyawan yang dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu dan mampu menghasilkan kualitas kinerja

yang baik. Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Selain itu perusahaan juga harus memotivasi karyawan melalui pemberian kompensasi yang adil. pemberian kompensasi yang baik tentu saja akan meningkatkan produktivitas serta kinerja para karyawan. Seorang karyawan akan berusaha mencapai kinerja yang maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai.

Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi atau hasil kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang diberikan oleh perusahaan (Hasibuan, 2015).

Menurut Dessler dalam Subekhi (2012) kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Menurut Hasibuan (2015) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Motivasi merupakan hal penting karna motivasi mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias dalam mencapai hal yang optimal. Motivasi sebagai dorongan, merupakan faktor penting dalam menjalankan pekerjaan secara optimal (Ardian, 2019). Jika setiap pekerjaan yang dijalankan secara optimal, maka kinerja pegawai dapat diwujudkan sesuai dengan tujuan organisasi. Tanpa adanya motivasi, seorang pegawai merasa segan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik. Kinerja pegawai akan tercapai bila ada kemauan dari diri sendiri dan dapat dorongan dari pihak lain (Desi Kristanti & Pangastuti, 2019).

Menurut hasibuan dalam Sutrisno et al. (2017) “mengemukakan bahwa motivasi adalah perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan bekerja seseorang karena setiap motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dari beberapa motivasi kerja, dapat disimpulkan bahwa dalam keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan yang tertentu untuk mencapai suatu tujuan pada diri seseorang akan mewujudkan perilaku yang diarahkan pada tujuan untuk mencapai sasaran kepuasan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan salah satu kunci sukses perusahaan untuk mencapai kesuksesan (Lestary & Chaniago, 2017). Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja karyawan dan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dibentuk oleh indikator-indikator yaitu sistem kompensasi, adanya motivasi dan lingkungan kerja. berdasarkan data analisis data secara statistik membuktikan bahwa kepuasan kerja pegawai berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya. Apabila perusahaan melaksanakan sistem karir, memberikan kompensasi dengan baik, sikap atasan yang selalu memotivasi, serta lingkungan kerja fisik yang kondusif akan membuat pegawai merasa aman dan nyaman bekerja. Dampaknya adalah pegawai akan bekerja sebaik-baiknya dan selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada perusahaan, maka hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai jadi meningkat (Indrawati, 2013).

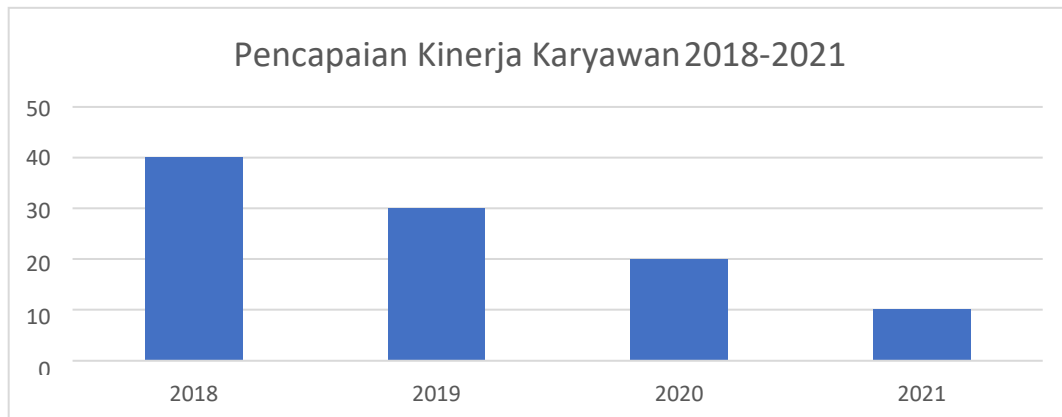
Fenomena yang seringkali terjadi dalam penelitian ini adalah terkait dengan adanya masalah kinerja pegawai yang menurun dan belum optimal. Beberapa kajian teoritis dan hasil penelitian terdahulu ternyata pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja sangat berpengaruh signifikan dan ada juga yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja yang mereka dapatkan. baik secara simultan maupun secara parsial. Karena itu peneliti tertarik untuk melakukan pengujian Kembali dan memperoleh kejelasan dari pengaruh variabel tersebut secara terintegrasi baik secara simultan maupun parsial.

Hal yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara optimal dengan kepuasan kerja yang didapatkan.

Tabel 1 Pencapaian Kinerja Karyawan Proyek Muara Tawar

No	Indikator	Tahun				Standar Kinerja perusahaan
		2018	2019	2020	2021	
1.	Kuantitas Pekerjaan	98,42%	90,83%	91,83%	80,29%	100%
2.	Kualitas Pekerjaan	95,42%	93,67%	90,29%	80,20%	100%
3.	Ketepatan Waktu	95,25%	96,03%	90,83%	89,20%	100%
4.	Efektifitas	93,42%	94,73%	91,13%	90,00%	100%
5.	Komitmen Kerja	94,42%	94,90%	90,65%	91,83%	100%

Sumber : Data Proyek Muara Tawar



Gambar 1 Pencapaian Kinerja di PLTGU Proyek Karyawan Muara Tawar

Dari gambar 1 dapat dilihat bahwa, pencapaian kinerja karyawan Proyek Muara Tawar kurang optimal pada tahun 2021 dengan tingkat pencapaian kinerja yang rendah. Kualitas pekerjaan yang dihasilkan sebesar 80,20 % dengan standar kinerja yang dibutuhkan perusahaan 100%. Berdasarkan hasil observasi wawancara dengan Tim *Human Resources* terkait kualitas kerja yang dihasilkan karyawan di Proyek Muara Tawar, masih terdapat pekerjaan proyek yang belum tercapai dengan tepat waktu, sehingga tidak sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh perusahaan dan juga masih banyak karyawan yang kurang berinisiatif untuk menggunakan seluruh waktu kerjanya dengan hal lain diluar pekerjaan. Dari latar belakang yang diuraikan, terdapat masalah pada penurunan kinerja karyawan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian Damayanti, dkk (2013) tentang pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. Penelitian ini menunjukkan terdapat pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu juga penelitian Qhotimah (2019) tentang pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Sekolah Tinggi Manajemen Asuransi Trisakti. Hasil penelitian ini menunjukan 8 terdapat pengaruh simultan antara lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Adapun perbedaannya adalah dengan menambahkan variabel lingkungan kerja . Kualitas kinerja karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan motivasi namun juga berkorelasi pada kondisi dan suasana lingkungan kerja yang menyenangkan agar memacu seseorang karyawan untuk bekerja dengan lebih baik yang akhirnya juga akan memengaruhi kinerja karyawan yang bersangkutan. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah. Atas dasar tersebut maka dalam penelitian ini ditambahkan variabel lingkungan kerja dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Qhotimah, 2019). Berdasarkan peneliti terdahulu di atas maka tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh pengetahuan kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PLTGU Proyek Muara Tawar.

METODE PENELITIAN

Pada prinsipnya melakukan penelitian adalah melakukan pengukuran, maka harus ada alat ukur yang baik. Alat ukur dalam penelitian biasa dinamakan instrumen penelitian. Penelitian ini menggunakan metode analisis kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019) Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun social yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan instrument penelitian yaitu angket. Menurut Sugiyono (2019) Angket merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup. Menurut Winarmo (2013) angket tertutup yaitu angket yang disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Angket adalah daftar pertanyaan yang harus dijawab atau diisi reponden berdasarkan keadaan yang terjadi. Angket yang digunakan penelitian ini diberikan kepada seluruh karyawan untuk memperoleh data tentang Kompensasi, Motivasi, Lingkungan, dan kepuasan kerja.

Adapun alternatif pilihan yang disediakan skala likert menurut Sugiyono (2019) pada tabel 2 sebagai berikut :

Tabel 2 Gambar Penskoran

No	Alternatif Jawaban	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2.	Tidak Setuju (TS)	2
3.	Netral (N)	3
4.	Setuju (S)	4
5.	Sangat Setuju (ST)	5

Sumber : Sugiyono, 2016:94

Jadi dengan skala likert ini peneliti ingin mengetahui pengaruh kompensasi (X1), Motivasi (X2), Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui kepuasan kerja karyawan (Y1).

Populasi

Menurut Sugiyono (2018) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan Proyek Muara Tawar yang berjumlah 100 orang.

Sampel

Sampel adalah sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik yang relatif sama dan dianggap bisa mewakili populasi (Edi, 2021). Penentuan jumlah sampel untuk analisis Structural Equation Modeling (SEM) menggunakan rumus jumlah indikator x 5 sampai 10 (Ferdinand, 2014). Oleh karena jumlah indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah 20 maka sampel minimal untuk penelitian ini adalah 100. Selanjutnya Hair, dkk dalam Ferdinand (2014) menemukan bahwa ukuran sampel yang sesuai untuk SEM adalah antara 100 – 200 sampel. Dengan mengacu pada rumus penentuan jumlah sampel dan pendapat Hair maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 100 responden.

Metode Analisis Data

Analisis data dengan menggunakan teknik statistik adalah istilah untuk metode analisis kuantitatif, dan analisis data menggunakan analisis tematik dengan pengkodean dan berupa teks merupakan metode analisis kualitatif.

1. Analisis Deskriptif

Analisis statistik deskriptif adalah analisis yang dilakukan untuk mengetahui keberadaan variabel mandiri, baik hanya pada satu variabel atau lebih (variabel yang berdiri sendiri atau variabel bebas) tanpa membuat perbandingan variabel itu sendiri dan mencari hubungan dengan variabel lain. Analisis deskriptif ditunjukkan untuk menggambarkan dan mendeskripsikan data dari variabel independen berupa Bauran Pemasaran. Analisis statistik deskriptif merupakan teknik analisa data untuk menjelaskan data secara umum atau generalisasi, dengan menghitung nilai

minimum, nilai maksimum, nilai rata-rata (mean), dan standar deviasi (standard deviation). (Sugiyono, 2017).

2. Analisis Inferensial

Statistik inferensial adalah teknik statistik yang digunakan untuk menganalisis data sampel dan hasilnya diberlakukan untuk populasi. Statistik ini akan cocok digunakan bila sampel diambil dari populasi yang jelas, dan teknik pengambilan sampel dari populasi itu dilakukan secara random. Statistik ini disebut statistik probabilitas, karena kesimpulan yang diberlakukan untuk populasi berdasarkan data sampel itu kebenarannya bersifat peluang (probability). Suatu kesimpulan dari data sampel yang akan diberlakukan untuk populasi itu mempunyai peluang kesalahan dan kebenaran (kepercayaan) yang dinyatakan dalam bentuk presentase. Peluang kesalahan dan kepercayaan ini disebut dengan taraf signifikansi.

3. Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Structural Equation Modeling (SEM) merupakan teknik analisis multivariat yang dapat digunakan untuk menganalisis pola hubungan antara variabel dan indikatornya, variabel yang satu dengan lainnya, serta kesalahan pengukuran secara langsung untuk memperoleh gambaran menyeluruh mengenai suatu model. SEM dapat digunakan untuk melakukan pengujian secara bersama yaitu: model struktural antara independent dan dependent konstruk, serta model measurement yang mengukur hubungan nilai (loading) antara variabel indikator dengan konstruk (variabel laten).

4. Asumsi Penggunaan Structural Equation Modelling (SEM)

Untuk menggunakan SEM diperlukan asumsi-asumsi yang mendasari penggunaannya. Asumsi tersebut adalah :

a. Normalitas Data

Uji normalitas yang dilakukan pada SEM mempunyai dua tahapan. Pertama menguji normalitas untuk setiap variabel, sedangkan tahap kedua adalah pengujian normalitas semua variabel secara Bersama-sama yang disebut dengan multivariate normality. Hal ini disebabkan jika setiap variabel normal secara individu, tidak berarti jika diuji secara Bersama (multivariate) juga pasti distribusi normal.

b. Jumlah sampel

Pada umumnya dikatakan penggunaan SEM membutuhkan jumlah sampel yang besar. Menurut pendapat (Ferdinand, 2014) bahwa ukuran sampel untuk pengujian model dengan menggunakan SEM adalah antara 100-200 sampel atau tergantung pada jumlah parameter yang digunakan dalam seluruh varian laten, yaitu jumlah parameter dikalikan 5 sampai 10. Satu survey terhadap 72 penelitian yang menggunakan SEM didapatkan ukuran median menggunakan sampel sebanyak 198. Untuk itu jumlah sampel sebanyak 200 data pada umumnya dapat diterima sebagai sampel yang representatif pada analisis SEM.

c. Multicollinearity dan Singularity

Suatu model dapat secara teoritis diidentifikasi tetapi tidak dapat diselesaikan karena masalah-masalah empiris, misalnya adanya multikolinearitas tinggi dalam setiap model.

d. Data Interval

Sebaiknya data interval digunakan dalam SEM. Sekalipun demikian, tidak seperti pada analisis jalur, kesalahan model- model SEM yang eksplisit muncul karena penggunaan data ordinal. Variabel-variabel eksogeneous berupa variabel- variabel dikotomi atau dummy dan variabel dummy kategorikal tidak boleh digunakan dalam variabel-variabel endogeneous. Penggunaan data ordinal atau nominal akan mengecilkan koefisien matriks kolerasi yang digunakan dalam SEM.

5. Bagian Structural Equation Modelling (SEM)

Secara umum model SEM dapat dibagi menjadi dua bagian utama, yaitu :

a. Measurement model, Measurement model adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikator-indikatornya.

b. Structural model, Structural model menggambarkan hubungan antar variabel- variabel laten atau antar variabel oksogen dengan variabel laten.

6. Proses Analisa Structural Equation Modelling

langkah yang harus dilakukan apabila menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) yaitu:

a. Pengembangan Model Teoritis

Dalam langkah pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan bukan untuk menghasilkan sebuah model, tetapi digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik.

b. Pengembangan Diagram Alur

Dalam langkah kedua ini, model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram alur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram alur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruk lainnya. Sedangkan garis-garis lengkung antar konstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antara konstruk.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Variabel Motivasi

Tabel 3 Rata-rata bobot variabel motivasi

Variabel	Pertanyaan	Rata-Rata Bobot
X2	Motivasi	3,02%
X2.1	Gaji yang diterima sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan	3,07
X2.2	adanya perhatian perusahaan terhadap jaminan sosial karyawan	3,01
X2.3	perusahaan memberikan penghargaan untuk karyawan yang berprestasi	3,03
X2.4	perusahaan memberikan pujian untuk pengembangan dan pertumbuhan pribadi karyawan	3,01
X2.5	perusahaan mengadakan acara yang disponsori oleh perusahaan (Ulang tahun)	2,98
Total Mean Motivasi		15,10
mean motivasi		3,02

Sumber: Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 3 dapat dilihat bahwa rata-rata bobot dari variabel motivasi adalah 3,02%, indikator X2.1 memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,07 disusul oleh X2.3, dengan rata-rata 3.03, kemudian X2.2 dan X2.4 yang memiliki nilai yang sama yaitu dengan rata-rata 3,01 dan X2.5 memiliki nilai rata rata kecil yaitu 2,98.

Lingkungan Kerja

Penilaian kuesioner selanjutnya adalah Lingkungan Kerja yang disajikan tabel 4 yang berisi rata-rata hasil dari kuesioner.

Tabel 4 Deskripsi Variabel lingkungan kerja

Variabel	Pertanyaan	Rata-Rata Bobot
X3	Lingkungan Kerja	3,07%
X3.1	penerangan cahaya ditempat saya bekerja membantu membuat saya fokus pada pekerjaan saya	3,13
X3.2	prosedur kerja menjamin keselamatan saya ketika bekerja	2,85
X3.3	temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya	3,41
X3.4	perusahaan memiliki fasilitas pendingin ruangan agar ruangan tidak lembab	2,69
X3.5	Tempat kerja saya jauh dari kebisingan	3,26
Total Mean Lingkungan Kerja		15,34
Mean Lingkungan Kerja		3,07

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 4 diketahui bahwa rata-rata bobot dari variabel lingkungan kerja adalah 3,07 %, X3.3 memiliki rata-rata tertinggi yaitu 3,41, disusul X3.5 memiliki nilai rata-rata tertinggi kedua yaitu 3,26, kemudian X3.1 memiliki rata-rata 3,13, X3.4 memiliki rata-rata 2,69 dan X3.5 memiliki rata-rata 3,26.

Kepuasan Kerja

Penilaian kuesioner selanjutnya adalah variabel kepuasan kerja yang disajikan tabel berisi rata-rata hasil kuesioner.

Tabel 5 Deskripsi Variabel Kepuasan kerja

Variabel	Pertanyaan	Rata -Rata Bobot
Y1	Kepuasan Kerja	3,02%
		2,96
Y1.1	Saya senang dengan pekerjaan saya saat ini	
Y1.2	pegawai mendapatkan perhatian dan supervisi dalam menyelesaikan pekerjaan dari pimpinan	3,11
Y1.3	proses komunikasi yang terjadi sehari-hari berlangsung dalam suasana yang menyenangkan	2,97
Y1.4	Organisasi memiliki aturan yang jelas mengenai promosi jabatan	2,75
Y1.5	saya beertanggung jawab atas hasil pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada saya	3,31
	Total Mean Kepuasan Kerja	15,10
	Mean Kepuasan Kerja	3,02

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa rata-rata bobot dari variabel kepuasan kerja yaitu sebesar 3,02 %. Indikator Y1.5 memiliki rata-rata bobot dengan nilai tinggi yaitu 3,31, kemudian Y1.2 yang juga memiliki nilai tinggi rata-rata 3,11, indikator Y1.1 memiliki nilai rata-rata yaitu 2,96 dan Y1.3 memiliki nilai rata-rata yaitu 2,97 kemudian disusul oleh Y1.4 dengan nilai rata-rata 2,75.

Kinerja Karyawan

Penilaian kuesioner selanjutnya adalah variabel kinerja karyawan . Berikut disajikan tabel 6 yang berisi rata-rata bobot

Tabel 6 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan

Variabel	Pertanyaan	Rata -Rata Bobot
Y2	Kinerja Karyawan	3,21%
Y2.1	Saya mengerjakan pekerjaan dengan penuh ketelitian	3,29
Y2.2	saya menyelesaikan pekerjaan dengan target yang ditentukan	2,89
Y2.3	saya selalu mencari cara terbaik agar dalam menyelesaikan pekerjaan semakin efektif	3,65
Y2.4	dalam melaksanakan pekerjaan saya selalu memiliki inisiatif	3,06
Y2.5	saya dapat secara cepat dalam bertindak atau mengambil keputusan yang baik	3,15
	Total Mean Kinerja Karyawan	16,04
	Mean Kinerja Karyawan	3,21

Sumber : Data Diolah, 2022

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui bahwa rata-rata bobot dari variabel kinerja karyawan adalah sebesar 2,98 %, indikator Y2.5 memiliki nilai rata-rata 3,03, indikator Y2.4 memiliki nilai rata-rata 3,01, kemudian disusul oleh Y2.3 yang memiliki nilai rata-rata 2,95, dan indikator Y2.1 dan Y2.2 memiliki nilai rata-rata 2,97.

Uji Validitas Instrumen

Uji Validitas Variabel Kompensasi

Uji validitas variabel kepercayaan terdiri dari 4 indikator. Berikut ini hasil dari pengolahan SPSS 24 yang ditunjukkan oleh tabel 7.

Tabel 7 Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	K1	0,162	0,148	Valid
2	K2	0,271	0,148	Valid
3	K3	0,166	0,148	Valid
4	K4	0,576	0,148	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari tabel 7 diatas besaarnya nilai rhitung dari 4 pernyataan untuk indikator variabel kompensasi menunjukkan bahwa terdapat 4 indikator dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dan rtabel sehingga butir pernyataan dari indikator kompensasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Motivasi

Uji validitas variabel motivasi terdapat 5 pertanyaan untuk 5 indikator . berikut adalah hasil pengolahan SPSS yang ditunjukkan oleh tabel 8.

Tabel 8 Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	M1	0,454	0,148	Valid
2	M2	0,273	0,148	Valid
3	M3	0,543	0,148	Valid
4	M4	0,304	0,148	Valid
5	M5	0,263	0,148	Valid

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari tabel 8 di atas besarnya rhitung dari 5 butir pernyataan untuk indikator variabel Motivasi menunjukkan bahwa terdapat 5 indikator dengan nilai korelasi yang lebih tinggi dari rtabel sehingga seluruh butir pernyataan dari inidikator motivasi dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Uji validitas variabel lingkungan kerja terdapat pertanyaan untuk mewakili indikator. Berikut merupakan hasil pengolahan SPSS yang ditunjukkan oleh tabel 9.

Tabel 9 Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	L1	0,261	0,148	Valid
2	L2	0,506	0,148	Valid
3	L3	0,391	0,148	Valid
4	L4	0,475	0,148	Valid
5	L5	0,272	0,148	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari tabel 9 di atas besarnya nilai rhitung dari 5 butir pertanyaan untuk inidkator variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa terdapat 5 indikator dengan nilai korelasi lebih tinggi dari rtabel sehingga seluruh pernyataan dari indikator lingkungan kerja dinyatakan valid.

Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

Uji Validitas variabel kepuasan kerja terdapat 5 indikator pertanyaan, berikut merupakan hasil pengolahan SPSS.

Tabel 10 Uji Validitas Variabek Kepuasan Kerja

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	KP1	0,586	0,148	Valid
2	KP2	0,167	0,148	Valid
3	KP3	0,533	0,148	Valid
4	KP4	0,167	0,148	Valid
5	KP5	0,294	0,148	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari tabel 10 di atas besarnya nilai rhitung dari 5 pertanyaan untuk indikator variabel lingkungan kepuasan kerja menunjukkan bahwa terdapat 5 indikator dengan nilai korelasi lebih tinggi dari rtabel sehingga pernyataan dari indikator kepuasan kerja valid.

Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Uji Validitas variabel Kinerja karyawan terdapat indikator pertanyaan. Berikut tabel 11 merupakan hasil pengelolaan SPSS.

Tabel 11 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

No	Pertanyaan	rhitung	rtabel	Keterangan
1	KN1	0,632	0,148	Valid
2	KN2	0,532	0,148	Valid
3	KN3	0,167	0,148	Valid
4	KN4	0,292	0,148	Valid
5	KN5	0,292	0,148	Valid

Sumber : Data diolah menggunakan SPSS 24, 2022

Dari tabel 11 di atas besarnya nilai rhitung dari 5 pertanyaan untuk indikator variabel kinerja karyawan menunjukkan bahwa nilai korelasi rhitung lebih tinggi daripada nilai rtabel sehingga pernyataan dari indikator kinerja karyawan dinyatakan valid.

Uji Reabilitas

Hasil pengolahan SPSS reabilitas dapat dilihat pada tabel 12 sebagai berikut:

Tabel 12 Output Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
805	24

Sumber : Output SPSS

Terdapat lima variabel yang diuji reabilitasnya yang terdiri dari tiga variabel independent dan dua variabel dependen. Berdasarkan output hasil uji reabilitas, nilai *Cronchbach's Alpha* yaitu 0,805 sudah melampaui 0,60 dan dapat disimpulkan bahwa data penelitian bersifat reliabel.

Uji Regresi Berganda

Regresi berganda adalah model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau prediktor berikut adalah tabel 13 yang menyajikan hasil uji regresi berganda

Tabel 13 Output Uji Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	t	
(Constant)	5.723	1.190		4.808	.000
Kompensasi	.135	.090	.106	1.492	.138
1 Motivasi	.274	.071	.323	3.883	.000
Lingkungan	.164	.067	.190	2.445	.016
Kepuasan	.122	.072	.149	1.703	.090

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan hasil output uji regresi berganda tabel 13, variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,138. Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,000, variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,016 dan variabel kepuasan kerja memiliki nilai signifikansi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,090. Semua variabel dapat dikatakan signifikan terhadap kinerja karyawan karena masing-masing variabel memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05.

Analisis Uji Structural Equation Modeling (SEM)

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

1. Uji Normalitas Data

**Tabel 14 Hasil Uji Normalitas Assesment of normality
(Group Number 1)**

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y2.5	1.000	5.000	-.461	-.125	-1,277	.018
Y2.4	1.000	5.000	-.344	-.644	-1,311	-1,531
X3.5	1.000	5.000	-.346	1,402	-1,18	-1,177
X3.4	1.000	5.000	-.314	1,808	-.914	-1,462
X3.3	1.000	5.000	-.233	1,341	-.325	-.307
Y2.3	1.000	5.000	-.413	1,657	-.449	-1,208
Y2.2	1.000	5.000	-.299	1,16	-.833	-1,243
Y2.1	1.000	5.000	-.662	1,544	-.801	-1,158
Y1.5	1.000	5.000	-.157	-1,334	-.213	-1,998
Y1.4	1.000	5.000	-.276	1,609	-.437	-1,095
Y1.3	1.000	5.000	-.151	1,881	-.322	-1,844
Y1.2	1.000	5.000	-.186	1,084	-1,022	-1,752
Y1.1	1.000	5.000	-.232	1,353	-.797	-1,147
X3.1	1.000	5.000	-.155	-1,322	-.291	-1,938
X3.2	1.000	5.000	-.392	-.154	-1,931	-1,506
X2.1	1.000	5.000	-.175	1,018	-1,232	-1,316
X2.2	1.000	5.000	-.215	1,251	-1,166	0.13
X2.3	1.000	5.000	-.241	1,406	.466	-1,947
X2.4	1.000	5.000	-.171	-.992	-1,092	.194
X2.5	1.000	5.000	-.236	1,377	-1,746	-1,007
X1.4	1.000	5.000	-.161	1,941	-.817	-1,343
X1.3	1.000	5.000	-.261	1,519	-1,069	-1,877
X1.2	1.000	5.000	-.252	1,472	-1,094	-1,946
X1.1	1.000	5.000	-.175	-.439	-0,901	-1,427
Multivariate					1.687	2,132

Sumber : Output AMOS 24

Uji normalitas pada software AMOS dapat dilihat dari nilai critical ratio (CR) dari skewness dan kurtosisnya . jika nilai CR antara rentang -2.58 sampai dengan 2.58 (± 2.58) pada tingkat signifikansi 1% (0.01), dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal baik univariate maupun multivariate. Berdasarkan hasil output uji normalitas dapat dilihat bahwa tidak terdapat indikator yang memiliki critical ratio baik dari skewness maupun kurtosis yang kurang dari $-2,58$ dan lebih dari $2,58$. Oleh karna itu, semua indikator penelitian dapat dikatakan memiliki nilai distribusi normal.

2. Evaluasi Outlier

Tabel 15 Observation Further of the Centroid (Mahalonobis distance)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
170	20,967	0,155	0,006
161	18,405	0,005	0,612
173	16,375	0,007	0,338
169	20,147	0,021	0,698
157	18,359	0,025	0,636
155	18,421	0,04	0,623
67	17,008	0,044	0,775
120	19,549	0,049	0,744
154	19,131	0,053	0,714
92	16,554	0,061	0,736
58	22,068	0,063	0,656
171	22,107	0,09	0,795

<i>Observation number</i>	<i>Mahalanobis d-squared</i>	<i>p1</i>	<i>p2</i>
136	22,081	0,093	0,553
29	22,068	0,095	0,695
32	23,067	0,099	0,655
145	22,709	0,103	0,537

Sumber : Output AMOS 24

Berdasarkan output tabel 15 hasil uji mahalobis, tidak terdapat data yang memiliki “Mahalanobis d-squared” diatas 52.620 (nilai maksimal pada tabel adalah 34,803). Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat outlier pada data penelitian yang digunakan.

3. Interpretasi dan modifikasi model

Tahap penelitian selanjutnya adalah interpretasi dan modifikasi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Setelah model dikalkulasi residual harus kecil dan mendekati nol serta distribusi frekuensi dan kovarian harus bersifat simetrik batas keamanan pada jumlah residual yaitu 5 %. Apabila jumlahnya melebihi 5 % maka modifikasi perlu dilakukan dan dipertimbangkan dengan catatan mempunyai landasan teoritis *cut off value* dengan rentang -2,58 sampai dengan 2,58 menjadi parameter untuk menilai signifikan atau tidaknya residual yang dilakukan oleh model. Data *standarized residual covariances* disajikan pada tabel 16 berikut :

Tabel 16 Standarized Residual Convariances

	Y2.5	Y2.4	X3.5	X3.4	X3.3	Y2.3	Y2.2	Y2.1	Y1.5	Y1.4	Y1.3	Y1.2	Y1.1	X3.1	X3.2	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X1.4	X1.3	X1.2	X1.1	
Y2.5	-0,005																								
Y2.4	0,683	-0,005																							
X3.5	1,358	2,35	0,013																						
X3.4	-0,695	0,347	-0,71	0,094																					
X3.3	-0,691	-0,761	-0,109	-1,159	0,071																				
Y2.3	1,344	0,056	-0,772	0,61	-0,421	0,521																			
Y2.2	1,945	2,198	0,166	0,688	0,901	0,438	-0,021																		
Y2.1	0,661	-1,201	-0,683	0,076	0,628	-0,244	-0,27	-0,041																	
Y1.5	1,112	-1,468	0,671	-0,689	-2,62	-1,566	-0,443	-1,025	0,01																
Y1.4	-0,381	0,521	-0,719	0,724	1,064	1,677	1,371	-0,426	-0,477	0,046															
Y1.3	1,391	0,26	1,504	-0,511	-0,024	-0,545	1,113	-0,25	-0,458	-0,043	0,029														
Y1.2	1,008	1,633	0,541	1,281	0,055	1,806	1,158	-0,667	-0,578	1,476	0,037	0,003													
Y1.1	0,133	-0,927	-1,093	-0,127	1,419	-0,819	0,213	0,803	0,777	-0,444	0,997	-0,716	0,072												
X3.1	1,231	1,176	4,66	-0,834	0,276	-1,169	1,621	-1,234	1,689	-0,363	-0,191	-0,501	-2,13	0,017											
X3.2	-0,475	0,459	-0,69	0,907	-0,052	-0,521	1,504	-0,351	0,941	-0,283	1,296	0,379	-0,159	-0,055	0,102										
X2.1	2,435	1,131	0,131	1,257	1,336	0,785	-0,961	0,787	0,093	-0,086	-1,138	0,188	-0,006	-0,332	0,005										
X2.2	0,837	0,264	-0,281	-0,355	-1,295	-0,391	0,167	-0,622	1,472	0,487	-0,078	0,05	0,292	-0,857	0,328	0,021									
X2.3	0,315	1,139	0,274	-0,362	-0,319	0,319	0,184	-0,664	1,549	0,068	1,091	-0,176	-0,308	-0,022	0,47	-0,857	1,474								
X2.4	-1,74	0,011	-0,687	1,065	0,619	1,571	0,723	0,176	-0,395	1,789	-1,117	-0,136	-0,362	1,457	0,301	0,833	-0,591	-1,166							
X2.5	1,518	1,094	-0,355	0,557	-0,373	-0,58	-0,12	-0,171	0,74	0,049	-0,792	-1,468	0,255	0,182	1,038	-0,807	0,126	1,497	0,516						
X1.4	1,093	1,696	1,495	1,365	1,231	1,257	0,348	1,189	2,167	1,338	1,613	1,343	1,662	1,315	1,364	0,634	1,332	2,435	1,363	1,633					
X1.3	1,649	0,603	1,234	-0,154	0,652	-0,617	0,819	-1,083	2,038	0,066	1,185	-0,315	-0,684	1,292	-0,339	1,411	0,394	2,52	-1,851	0,156	-1,664				
X1.2	1,15	-0,582	1,506	0,644	1,696	0,576	0,454	2,038	0,199	0,194	0,279	1,061	1,253	-1,166	1,193	1,431	-0,902	-1,625	1,43	1,21	-1,496	0,307			
X1.1	1,359	2,328	1,333	0,22	-0,253	1,123	1,287	-0,693	-1,208	-0,133	2,25	2,88	-1,107	1,342	-0,848	-0,215	0,39	1,014	-1,33	-0,972	-0,283	0,141	-0,041	-0,028	

Sumber : Output AMOS 24

Berdasarkan table 16 diatas, nilai asosiasi tertinggi adalah 2.435 (covariance antara Y2.5 dengan X2.1) dan nilai residual terendah adalah 1.789 (covariance antara Y1.4 dengan X2.4). oleh karena itu, data pada penelitian ini sudah mempunyai residual yang memenuhi syarat dan

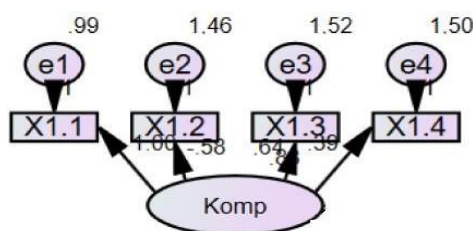
tidak perlu dilakukan modifikasi.

4. Analisis Faktor konfirmatori

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji sebuah konsep yang dibangun dengan beberapa indikator yang terukur. Uji kesesuaian model konfirmatori akan diuji dengan menggunakan goodness of fit index yang meliputi chi-square *Probability*, RMSEA, GFI, CFI, TLI dan CMIN/DF. Hasil dari analisis ini meliputi kelima variabel penelitian yaitu, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan kerja, Kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Tujuan dari analisis konfirmatori ini adalah menguji validitas dari dimensi pembentuk masing-masing variabel laten. Analisis faktor konfirmatori dilakukan pada setiap variabel laten maupun untuk konstruk variabel eksogen dan endogen. Penelitian ini disusun dengan 29 indikator dimana masing-masing variabel memiliki indikator. Masing-masing hubungan antar indikator dapat dilihat analisis berikut ini :

a. *Confirmatory Factor Analysis Model X1*

Analisis faktor konfirmatori yang pertama adalah model variabel kompensasi (X1). Berikut ini merupakan *output* model variabel kompensasi dengan software AMOS 24.



Gambar 2 Confirmatory Analysis Variabel X1

Variabel X1 pada penelitian ini yaitu kompensasi, variabel ini mempunyai empat indikator yang dipresentasikan dengan X1.1, X1.2, X1.3, X1.4. Berikut merupakan outfit model variabel X1.

Tabel 17 Hasil Uji Faktor Konfirmatori variabel Kompensasi

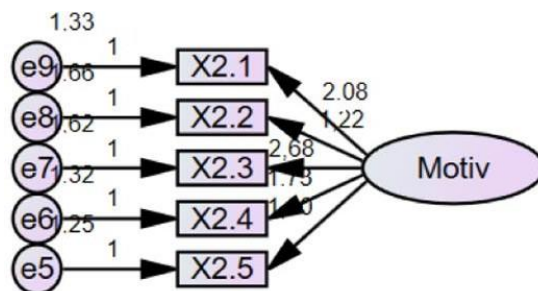
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X1.1	<---	Kompensasi	1.000				
X1.2	<---	Kompensasi	.581	.117	8.125	***	par_1
X1.3	<---	Kompensasi	.981	.113	8.471	***	par_2
X1.4	<--	Kompensasi	3.91	109	8.107	***	par_3

Sumber : *Output* AMOS 24

Berdasarkan hasil uji konfirmatori tabel 17 keempat indikator dari kompensasi seluruhnya signifikan dengan nilai P dibawah 0,05 dan C.R bernilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan masing-masing indikator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kompensasi.

b. *Confirmatory Factor Analysis Model X2*

Analisis faktor konfirmatori selanjutnya adalah variabel motivasi berikut ini merupakan output variabel motivasi dengan menggunakan AMOS 24.



Gambar 3 Confirmatory Analysis Variabel X2

Variabel X2 pada penelitian ini yaitu motivasi, variabel ini mempunyai lima indikator yang dipresentasikan dengan X2.1,X2.2,X2.3,X2.4,X2.5.berikut ini merupakan output analisis model variabel X2.

Tabel 18 Hasil Uji Faktor Konfirmatori variabel Motivasi

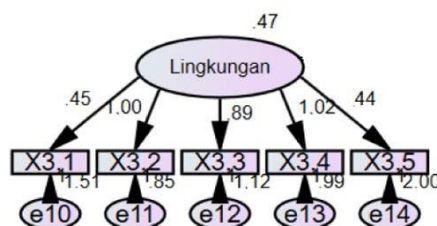
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X2.1	<---	Motivasi	1.000	.110	3.841	***	par_4
X2.2	<---	Motivasi	1.220	.187	3.850	***	par_5
X2.3	<---	Motivasi	2.681	.190	3.852	***	par_6
X2.4	<---	Motivasi	1.731	.185	2.353	***	par_7
X2.5	<---	Motivasi	1.040	.179	3.587	***	par_8

Sumber : Outpus AMOS 24

Berdasarkan hasil uji konfirmatori tabel 18, kelima inidkator dari variabel Motivasi seluruhnya signifikan dengan nilai P dibawah 0,05 dan C.R. bernilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan masing-masing indikator memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi.

c. *Confirmatory Factor Analysis Model X3*

Analisis faktor konfirmatori selanjutnya adalah model variabel lingkungan kerja, berikut ini merupakan output model variabel lingkungan kerja dengan menggunakan AMOS 24.



Gambar 4 Confirmatory Analysis Variable X3

Variabel X3 pada penelitian ini yaitu lingkungan kerja, variabel ini mempunyai lima indikator yang dipresentasikan dengan X3.1,X3.2,X3.3,X3.4,X3.5. berikut ini merupakan output analisis model variabel X3

Tabel 19 Hasil Uji Faktor Konfirmatori variabel lingkungan kerja

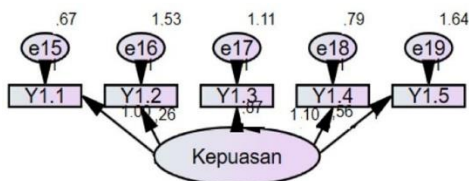
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
X3.1	<---	Lingkungan	1.000				
X3.2	<---	Lingkungan	.846	.199	4.850	***	par_9
X3.3	<---	Lingkungan	1.121	.126	2.852	***	par_10
X3.4	<---	Lingkungan	1.000	.180	3.356	***	par_11
X3.5	<---	Lingkungan	1.998	.171	3.631	***	par_12

Sumber : Output AMOS 24

Berdasarkan hasil uji konfirmatori diatas kelima indikator dari variabel lingkungan kerja seluruhnya signifikan dengan nilai P dibawah 0,05 dan C.R bernilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan masing-masing indikator memiliki pengaruh positif dan signifikan

d. *Confirmatory Factor Analysis Model Y1*

Analisis faktor konfirmatori selanjutnya adalah model variabel Kepuasan kerja, berikut ini merupakan output model variabel kepuasan kerja dengan menggunakan AMOS 24.



Gambar 5 Cofirmatory Analysis Variable Y1

Variabel Y1 pada penelitian ini yaitu kepuasan kerja, variabel ini mempunyai lima indikator yang dipresentasikan dengan Y1.1, Y1.2, Y1.3, Y1.4, Y1.5. berikut ini merupakan output analisis model variabel Y1.

Tabel 20 Hasil Uji Faktor Konfirmatori variabel Kepuasan

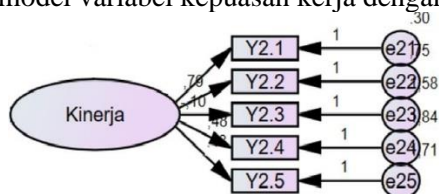
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1.1	<---	Kepuasan	1.000				
Y1.2	<---	Kepuasan	.826	.179	5.850	***	par_13
Y1.3	<---	Kepuasan	.867	.159	2.710	***	par_14
Y1.4	<---	Kepuasan	1.100	.126	3.461	***	par_15
Y1.5	<---	Kepuasan	.856	.189	8.331	***	par_16

Sumber : Output AMOS 24

Berdasarkan hasil uji konfirmatori diatas kelima indikator dari variabel kepuasan kerja seluruhnya signifikan dengan nilai P dibawah 0,05 dan C.R bernilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan masing-masing indikator memiliki pengaruh positif dan signifikan.

e. *Confirmatory Factor Analysis Model Y2*

Analisis faktor konfirmatori selanjutnya adalah model variabel Kepuasan kerja, berikut ini merupakan output model variabel kepuasan kerja dengan menggunakan AMOS 24.



Gambar 6 Confirmatory Analysis Variabel Y2

Variabel Y2 pada penelitian ini yaitu Kinerja karyawan, variabel ini mempunyai lima indikator yang dipresentasikan dengan Y2.1, Y2.2, Y2.3, Y2.4, Y2.5. Berikut tabel 21 ini merupakan output analisis model variabel Y12.

Tabel 21 Hasil Uji Faktor Konfirmatori variabel Kepuasan

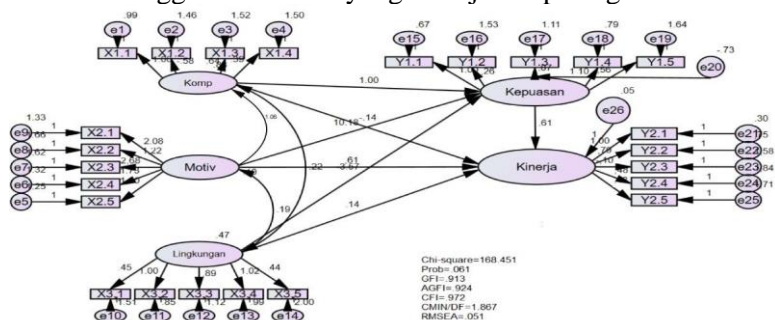
			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y2.1	<---	Kinerja	1.000				
Y2.2	<---	Kinerja	.879	.179	2.083	***	par_17
Y2.3	<---	Kinerja	1.48	.170	2.089	***	par_18
Y2.4	<---	Kinerja	1.000	.199	2.088	***	par_19
Y2.5	<---	Kinerja	.982	.117	1.208	***	par_20

Sumber : Output AMOS 24

Berdasarkan hasil uji konfirmatori tabel 21 diatas kelima indikator dari variabel Kinerja karyawan seluruhnya signifikan dengan nilai P dibawah 0,05 dan C.R bernilai positif. Oleh karena itu dapat disimpulkan masing-masing indikator memiliki pengaruh positif dan signifikan

Uji Measurement

Measurement model merupakan bagian dari permodelan SEM yang terdiri atas sebuah variabel laten (konstruk) dan beberapa variabel manifes (indikator) yang mendukung penguatan terhadap variabel 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 factor 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 reabilitas 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 7.



Gambar 7 Hasil Pengujian Full Model Structural Equation Modeling

Setelah mendapatkan hasil dari output full model diatas, Langkah selanjutnya adalah membandingkan nilai goodness of fit output dengan indeks goodness outfit berikut disajikan tabel 22 uji model goodness of fit.

Tabel 22 Uji Model Goodness of fit

Goodness of fit index	cut off value	hasil model	keterangan
Chi square	diharapkan kecil	168.451	Goodfit
probability	> 0,05	0,061	Goodfit
GFI	> 0,90	0,913	Goodfit
AGFI	> 0,90	0,924	Goodfit
CFI	> 0,95	0,972	Goodfit
CMIN/DF	< 2,00	1.867	Goodfit
RMSEA	< 0,08	0,51	Goodfit
TLI	> 0,95	0,951	Goodfit

Sumber : Output AMOS 24

Berdasarkan perbandingan tabel 22 diatas, didapatkan nilai chi square senilai 168,451 dengan nilai probability sebesar 0,061 yang sudah dapat dikatakan baik karna nilai probability sudah diatas 0,05. Nilai RMSEA juga sudah dibawah nilai cut-off value yaitu sebesar 0,051. Nilai GFI dan AGFI sudah diatas nilai cut off value yaitu berturut-turut sebesar 0,913 dan 0,924 nilai CMIN/DF sebesar 1,867. Nilai TLI dan CFI yaitu 0,972 dan 0,951. Dari hasil model yang telah dijelaskan, dapat ditarik kesimpulan bahwa model diatas telah layak dalam uji model karena nilai chi-square,probability, RMSEA,GFI,AGFI dan CMIN/DF sudah masuk kedalam kriteria SEM.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah dianalisa dapat disimpulkan bahwa hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi secara langsung berpengaruh positif

tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa kompensasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa motivasi secara tidak langsung berpengaruh positif dan tidak signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis memperlihatkan bahwa lingkungan kerja secara tidak langsung berpengaruh positif dan signifikan melalui kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amirullah, A. H., & Saleh, S. (2015). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Provinsi Sulawesi Selatan di Kota Makassar. *Jurnal Office*, 1(1), 24–31. <https://doi.org/10.26858>
- Ardian, N. (2019). Pengaruh insentif berbasis kinerja, motivasi kerja, dan kemampuan kerja terhadap prestasi kerja pegawai UNPAB. *JEpa*, 4(2), 119–132.
- Damayanti, A. P., & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe-Jurnal Pendidikan Ekonomi*, 2(1).
- Desi Kristanti, S. E., & Pangastuti, R. L. (2019). *Kiat-kiat merangsang kinerja karyawan bagian produksi*. Media Sahabat Cendekia.
- Edi, S. (2021). Eksplorasi konten transformasi geometri berbasis etnomatematika pakaian adat suku dayak kenyah. *Prosiding Seminar Pendidikan Matematika Dan Matematika*, 3.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi tesis dan desrtasi ilmu manajemen*. Universtas Diponegoro.
- Ganyang, M. T., & Lestari, E. (2017). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Lane Archive Management Jakarta. *Jurnal Lentera Bisnis*, 2(1), 114–131.
- Hasibuan, I. (2015). Hasil belajar siswa pada materi bentuk Aljabar di Kelas VII SMP Negeri 1 Banda Aceh tahun pelajaran 2013/2014. *Jurnal Peluang*, 4(1), 5–11.
- Indrawati, A. D. (2013). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan pelanggan pada rumah sakit swasta di kota denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, Dan Kewirausahaan*, 7(2), 135–142.
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(2), 94–103. <https://doi.org/10.35313>
- Qhotimah, S. C. (2019). Pengaruh beban kerja, motivasi kerja, lingkungan kerja dan reward terhadap kinerja karyawan Bank Perkreditan Rakyat (BPR) di Kediri. *STIE Perbanas Surabaya*.
- Subekhi Akhmad, M. M. (2012). *Pengantar manajemen Sumber daya manusia*. Prestasi Pustakarya.
- Sugiyono. (2017). *Penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Kualitatif, kuantitatif dan R&D*. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, S., Cahyono, D., & Qomariah, N. (2017). Analisis kualitas pelayanan, kepercayaan serta citra koperasi terhadap kepuasan dan loyalitas anggota. *Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 7(2). <https://doi.org/10.32528>