



## ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, STRES KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PILOT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT. WINGS ABADI AIRLINES

<sup>1</sup>Sufyati H.S, <sup>2</sup>Muhamad Ujang Hudromi

<sup>1</sup>Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta, [sufyati.sufyati@upnvj.ac.id](mailto:sufyati.sufyati@upnvj.ac.id)

<sup>2</sup>Universitas Nasional, [n.ujang.hudromi@gmail.com](mailto:n.ujang.hudromi@gmail.com)

### Info Artikel :

Diterima : 2 September 2021

Disetujui : 10 September 2021

Dipublikasikan : 25 November 2021

### ABSTRAK

**Kata Kunci:**  
Motivasi, Stres Kerja, Dan Kompensasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, stres kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pilot pada PT. Wings Abadi Airlines. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan inferensial dengan metode Structural Equation Model (SEM). Hasil penelitian adalah motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja, stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, stres kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja, motivasi dan kompensasi. berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### ABSTRACT

**Keywords:**  
Motivation, Work Stress, And Compensation, Work Satisfaction, Employee Performance.

*This study aims to analyze the effect of motivation, job stress, and compensation on job satisfaction and pilot performance at PT. Wings Abadi Airlines. The analytical method used is descriptive and inferential analysis with the method of Structural Equation Model (SEM). The results of the research are motivation and compensation have a positive and significant effect on job satisfaction and performance, work stress has a negative and insignificant effect on job satisfaction, job stress has a positive and insignificant effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive and significant effect on performance, motivation and compensation. positive and significant effect on employee performance through job satisfaction.*

### PENDAHULUAN

Performa kinerja sebuah perusahaan baik dan buruknya sangat tergantung pada sumber daya yang dimilikinya, diantaranya sumber daya modal teknologi, ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia. (Handoko, 2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja karyawan. Dalam dunia bisnis, kunci keunggulan dan keberhasilan bersaing (competitive advantage) suatu organisasi manapun tergantung pada sumber daya manusianya. Oleh karena itu, organisasi-organisasi unggul di dunia selalu mendahulukan dalam membangun dan meningkatkan kualitas sumber daya manusia walaupun pekerjaan tersebut memakan waktu yang cukup lama sekitar lima sampai sepuluh tahun tetapi manfaat yang dirasakan dari pekerjaan tersebut sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi. (David, 2006).

Dalam kajian manajemen sumber daya manusia tentu banyak faktor yang mempengaruhi seorang karyawan mempunyai kinerja yang baik dalam bekerja, Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi karyawan, motivasi bukan hanya tentang bekerja keras tetapi motivasi juga mencerminkan sudut pandang seorang karyawan mengenai kemampuannya sendiri. Apakah seorang karyawan mempunyai motivasi yang kuat dalam bekerja atau tidak. Dikutip dari (Karisma Nada, 2020). Menurut (Robbins, S.P. dan Judge, 2003) motivasi adalah proses menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan.

Karyawan yang bekerja secara terus menerus dalam waktu lama tentu rentan dengan stres kerja, belum lagi ditambah permasalahan dalam dunia kerja. Tentu hal ini akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dampak negatif stres kerja adalah kinerja karyawan menurun secara mencolok dan karyawan sering melakukan kesalahan. Kondisi terjadi karena konsentrasi karyawan akan terbagi, yaitu tenaga dan pikirannya disatu sisi untuk bekerja, disisi lain akan banyak digunakan untuk mengatasi stress kerja.

Dari analisis hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sugiono & Vitaloka, 2019). Maka dapat diketahui bahwa, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, dibuktikan dengan nilai CR sebesar 3,926 dan nilai signifikansi 0,000.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan bagus atau tidaknya yaitu adanya pemberian kompensasi, menurut (R. Wayne Mondy, 2008), kompensasi adalah total seluruh imbalan yang diterima para karyawan sebagai pengganti jasa yang telah mereka berikan. Tujuan umum kompensasi adalah untuk menarik, mempertahankan dan memotivasi karyawan dalam bekerja.

Penelitian yang dilakukan (Dhermawan et al., 2012) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai diterima, hal ini ditunjukkan dari nilai koefisien standardized regression weight sebesar 0,418, C.R sebesar 3,328, dan probability 0,000. Berbeda hasil penelitian yang dilakukan oleh (Keran, 2012). Menyatakan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Yayasan Bintang Timur Tangerang.

Transportasi udara menjadi salah satu bagian terpenting dalam kehidupan dunia modern. Karena dapat menjangkau tempat – tempat tertentu yang tidak dapat ditempuh oleh transportasi darat maupun laut. Isu global terkini dunia penerbangan yaitu sedang menghadapi dampak dari virus corona. Dikutip dari (Theo Legget, 2020). Penerbangan masih tutup karena pandemic koronavirus dengan 17.000 pesawat diparkir di berbagai bandara diseluruh dunia. Jumlah penerbangan harian turun sebanyak 80% sejak awal tahun, dan di beberapa kawasan, perjalanan bahkan dihentikan sama sekali. Hilangnya pekerjaan sedang terjadi, British Airways (BA), mengumumkan meraka akan memotong 12.000 orang, sementara itu EasyJet telah merumahkan 4.000 karyawannya di Inggris. Qantas juga merumahkan 20.000 karyawan. Sebanyak 700 pilot American Airlines sepakat untuk pensiun dini. Ini merupakan tantangan besar bagi dunia penerbangan, pesawat, pilot, bandara perlu disiapkan, jadwal perlu dibuat dan staf disiapakan.

PT. Wings Abadi Airlines, dioperasikan sebagai Wings Air dan masuk dalam lion air group, adalah sebuah maskapai penerbangan domestik yang berbasis di Jakarta, Indonesia. Wings Air mulai beroperasi sejak tahun 2003 dan mengoperasikan penerbangan domestik ke seluruh Indonesia dan 2 (dua) penerbangan international ke Malaysia. 2 (dua) rute yang sudah dioperasi atau terbang pertama adalah rute Medan-Penang dan Pekanbaru-Malaka. (*Wings Air*, n.d.).

On time performance merupakan ukuran dari kemampuan jasa transportasi untuk tepat waktu. Dikutip dari CNBC Indonesia (“Ini Daftar Maskapai Paling Tepat Waktu & ‘Delay’ Di RI,” 2018). Dari data tersebut Wings Air berada di urutan 12. Lion Air mengakui buruknya OTP adalah karena frekuensi penerbangan sangat tinggi (500 per hari).

Kinerja maskapai juga bisa dilihat dari rasio penerbangan yang dibatalkan terhadap total penerbangan. Pembatalan tak semata soal kelalaian. Faktor yang tak dapat dihindari juga ikut andil. Pada 15 September 2019 Grup Lion Air membatalkan 81 penerbangan sepanjang hari Minggu tersebut.

Pilot merupakan pegawai yang secara langsung menjalankan kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Tercatat pilot yang bekerja di perusahaan ini mencapai 397 orang, dengan jumlah 160 Captain dan 237 FO atau First Officer. 14 orang masuk dalam manajemen PT Wings Abadi Airlines serta sisanya 383 orang berada dilapangan untuk menerbangkan pesawat.

**Tabel 1.1**  
**Data Kinerja Pilot**

TAHUN	2018	2019
TARGET	100%	100%
REALISASI	90%	85%

Sumber : PT. WINGS ABADI AIRLINES (Data Diolah)

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa target kinerja pilot 2018 yaitu 100%, realisasinya adalah 90%, dan target 2019 yaitu 100% dan realisasinya mengalami penurunan yaitu sebesar 85%.

Fakta lain dilapangan, beberapa pilot bahkan ada yang melakukan kesalahan dalam melakukan penerbangan, yaitu terekap dalam Trip Trouble Report. Trip Trouble Report ini menjelaskan mengenai laporan masalah selama perjalanan penerbangan, apa saja kejadiannya, kapan tanggal kejadiannya, siapa saja Capt. Dan FO yang melakukan kesalahan tersebut serta kronologis rincian kejadian detailnya yang ditulis langsung oleh Capt. dan FO. Dari Trip Trouble Report ini bisa diketahui dimana letak kesalahan seorang pilot dalam menerbangkan pesawat.

**Tabel 1.2**  
**Data Trouble Report**

DATA/TAHUN	2019	2020	2021
Trip Trouble Report	11	36	13
Surat Teguran	4	22	1
SP1	3	4	1
SP2	0	0	0

Sumber : PT. WINGS ABADI AIRLINES (Data Diolah)

Didalam table tersebut, Trip Trouble Report terbanyak yaitu pada tahun 2020 dengan 36 kasus, sementara pada tahun 2019 sebanyak 11 kasus dan pada tahun 2021 sampai bulan april ini ada 13 kasus. Dan surat teguran terbanyak yaitu tahun 2020 dengan 22 surat, pada tahun 2019 dengan 4 surat dan pada tahun 2021 sampai bulan april 1 surat. Sementara untuk SP1 (surat peringatan 1) pada tahun 2020 dengan 4 SP, tahun 2019 sebanyak 3 SP dan 2021 sebanyak 1 SP. Untuk SP2 (surat peringatan 2). Pada tahun 2019,

2020 dan 2021 0 surat. Trip Trouble Report ini mengalami kenaikan dari tahun 2019 - 2020 kasusnya meningkat dari 11 kasus menjadi 36 kasus

Tentu jika faktor – faktor yang mempengaruhi seorang pilot melakukan kesalahan dalam sebuah penerbangan tidak diatasi, kemungkinan akan berdampak pada kinerja pilot dan kinerja perusahaan.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apakah terdapat pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Apakah terdapat pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dan apakah terdapat pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Dan untuk mengetahui pengaruh motivasi, stres kerja dan kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Motivasi Kerja**

Menurut (Robbins, S.P. dan Judge, 2003), motivasi adalah proses menjelaskan mengenai kekuatan, arah, dan ketekunan seseorang dalam upaya untuk mencapai tujuan. Oleh karena motivasi secara umum adalah berkaitan dengan upaya menuju setiap tujuan, kita akan mempersempit fokus menjadi tujuan organisasi terhadap perilaku terkait pekerjaan.

### **Indikator Motivasi Kerja**

Indikator dalam variabel ini adalah menurut Maslow dalam (Robbins, S.P. dan Judge, 2003) teori indikator motivasi sebagai berikut:

- a. **Kebutuhan Fisiologis**, kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan utama seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku atau bekerja giat.
- b. **Kebutuhan Rasa Aman**, apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya ketika mereka tidak bekerja lagi.
- c. **Kebutuhan Sosial**, jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk saling menyayangi, mengasihi, persahabatan dan saling menerima satu sama lain.
- d. **Kebutuhan Penghargaan**, kebutuhan ini meliputi faktor internal misalnya rasa dihargai, mandiri, dan pencapaian dalam hidup adapun faktor eksternal misalnya kebutuhan diakui, dihormati, memiliki status jelas, dan diperhatikan.
- e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**, aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi yang diinginkan. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang.

### **Stres Kerja**

Menurut (Notoatmodjo, 2009), Stres kerja adalah Kondisi kerja yang lingkungannya tidak baik dan sangat potensial untuk menimbulkan stres bagi pekerjanya. Stres di lingkungan kerja memang tidak dapat dihindarkan, yang dapat dilakukan adalah bagaimana mengelola, mengatasi atau mencegah terjadinya stres tersebut, sehingga tidak mengganggu pekerjaan.

### **Indikator Stres Kerja**

Indikator dalam variabel ini adalah menurut (Hasibuan, 2012), indikator stress kerja antara lain adalah :

1. Beban kerja yang sulit dan berlebihan.
2. Tekanan dan sikap pimpinan yang kurang adil dan wajar.
3. Waktu dan peralatan kerja yang kurang memadai.
4. Konflik antara pribadi dengan pimpinan atau kelompok kerja.
5. Balas jasa yang terlalu rendah.
6. Masalah-masalah keluarga.

### **Kompensasi Kerja**

Kompensasi karyawan (employee compensation) adalah semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. (Dessler Gary, 2015).

### **Indikator Dalam Kompensasi**

Indikator dalam variabel ini adalah menurut (Simamora Henry, 2001), indikator untuk mengukur kompensasi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1. Gaji  
Gaji adalah Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (karyawan), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.
2. Insentif  
Pengertian Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh perusahaan.
3. Tunjangan  
Pengertian Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas  
Pengertian Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan, akses ke pesawat perusahaan, tempat parkir khusus dan kenikmatan (baca: perlakuan khusus) yang diperoleh karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan Kerja menurut (Handoko, 2001), Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.

### **Indikator – Indikator Kepuasan Kerja**

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja Menurut (Robbins, S.P. dan Judge, 2003) yaitu ,

- A. Pekerjaan Yang Secara Mental Menantang  
Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik.
- B. Kondisi Kerja Yang Mendukung  
Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi–studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan.
- C. Gaji atau upah yang pantas  
Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan 13 mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan.
- D. Kesesuaian Kepribadian Dengan Pekerjaan  
Teori “kesesuaian kepribadian–pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang–orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.
- E. Rekan sekerja yang mendukung  
Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

### **Kinerja Karyawan**

Menurut (Mangkunegara, 2001) Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi yang dicapai dengan sesungguhnya). Sehingga kinerja karyawan adalah hasil dari pencapaian kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang telah diberikan.

### **Indikator Kinerja Karyawan**

Untuk memahami instrumen kinerja maka perlu mengetahui indikator dari kinerja yang meliputi (Mangkunegara, 2001):

- a. Kualitas kerja (Quality Of Work)
- b. Kualitas kerja diukur dari ketelitian, kerapihan, dan ketepatan dalam bekerja atau standar mutu yang ditetapkan.
- c. Kuantitas kerja (Quantity Of Work)
- d. Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah volume kerja yang dapat diselesaikan atau dihasilkan karyawan dalam keadaan normal.
- e. Dapat tidaknya diandalkan

- f. Merupakan cerminan bagaimana seseorang mampu untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tingkat ketelitian dan kemauan keras untuk bersungguh– sungguh.
- g. d. Sikap koorporatif
- h. Sikap kerja tersebut meliputi bagaimana ia menghadapi dan menyikapi tugas yang telah diberikan, tingkat kerjasama dengan karyawan lain, sikap terhadap atasan maupun memperlakukan orang lain diluar perusahaan.

### **Hipotesis**

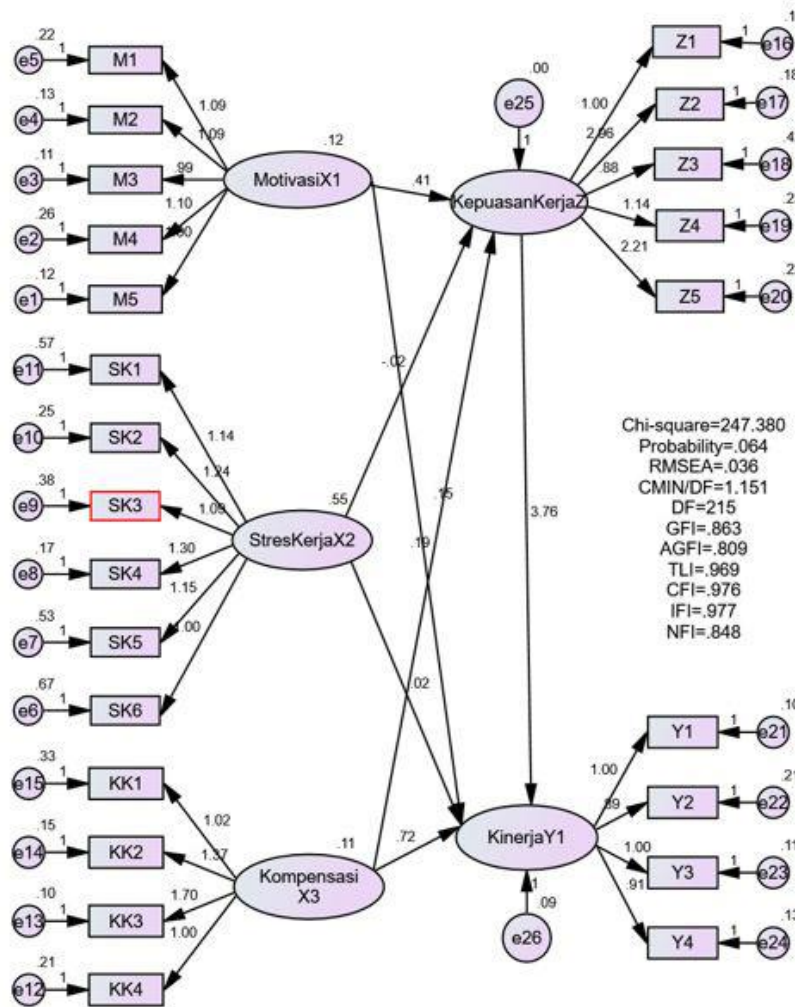
- H1* : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pilot di PT Wings Abadi Airlines.
- H2* : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pilot di PT Wings Abadi Airlines.
- H3* : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pilot di PT Wings Abadi Airlines.
- H4* : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pilot di PT Wings Abadi Airlines.
- H5* : Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines
- H6* : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines
- H7* : Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines.
- H8* : Motivasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines
- H9* : Stres Kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines.
- H10* : Kompensasi melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines.

### **METODE**

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian deskripsi dan analisis inferential dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah 397 pilot PT. Wings Abadi Airlines, penentuan jumlah sample menggunakan rumus solvin, yaitu = Jumlah indikator x 5 = 24 x 5 =120 responden. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah probability sampling. Propability Sampling adalah teknik pengambilan sample yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sample. (Sugiyono, 2016). Teknik pengumpulan data menggunakan skala likert.

Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis inferensi berbasis structural equational model (SEM) Untuk mempercepat dalam pengolahan dan pengujian data maka dilakukan dengan bantuan program aplikasi komputer AMOS. Kemudian melakukan pengujian hipotesis. Sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka terlebih dahulu melakukan uji validitas, reliabilitas, uji f dan juga uji t.

**HASIL DAN PEMBAHASAN**



Gambar 3.1 Hubungan Antar Variabel

Hasil uji kesesuaian (Goodness of fit) menunjukkan full model memiliki Goodness of fit yang marginal dengan nilai Chi Square hitung lebih besar dari Chi Square tabel berada pada hasil marginal. Sedangkan probabilitas, RMSEA, GFI, AGFI, CMIN/DF, TLI dan CFI berada pada hasil Good fit.

Hasil pengujian full model diringkas pada tabel berikut:

**Tabel 4.1**  
**GOFI (Goodness of fit)**

No.	Goodness of fit index	Cut off value	Hasil	Kesimpulan
1	$X^2 - Chi\ square\ DF$ $CHIINV(0,05 : 215)$	Diharapkan lebih kecil. < 250,207	247,380	Good fit
2	Probability	$\geq 0,05$	0,064	Good fit
3	RMSEA	$\leq 0,08$	0,036	Good fit
4	GFI	$\geq 0,90$	0,863	Marginal fit
5	AGFI	$\geq 0,90$	0,809	Marginal fit



6	<i>CMIN/DF</i>	$< 2,0$	1,151	<i>Good fit</i>
7	<i>TLI</i>	$\geq 0,95$	0,969	<i>Good fit</i>
8	<i>CFI</i>	$\geq 0,95$	0,976	<i>Good fit</i>
9	<i>RMR</i>	$\leq 0,05$	0,039	<i>Good fit</i>
10	<i>IFI</i>	$\geq 0,90$	0,977	<i>Good fit</i>

Pada tabel diatas estimasi nilai *goodness fit model structural* sebagian besar memiliki nilai yang baik ada 2 yang marginal fit yaitu GFI dan AGFI. Secara keseluruhan model struktural yang diestimasi masih dapat diterima, maka dapat dikatakan hubungan berbagai konstruk pada variabel ini merupakan hubungan structural.

Sumber : Olah Data Amos, 2021

**Tabel 4.2**

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
KepuasanKerjaZ <--- StresKerjaX2	-.025	.024	-1.106	.310	par_22
KepuasanKerjaZ <--- Kompensasi_X3	.194	.088	2.204	.028	par_25
KepuasanKerjaZ <--- MotivasiX1	.409	.085	2.971	.003	par_27
KinerjaY1 <--- MotivasiX1	.152	.482	2.390	.017	par_21
KinerjaY1 <--- StresKerjaX2	.024	.098	.239	.811	par_23
KinerjaY1 <--- Kompensasi_X3	.725	.307	2.361	.018	par_24
KinerjaY1 <--- KepuasanKerjaZ	3.764	.122	2.837	.005	par_26

Sumber : Olah Data Amos, 2021

Berdasarkan tabel diatas, Sebagian besar hubungan antar variabel menunjukkan hasil signifikan.

### Uji Validitas

**Tabel 4.3**

*Standardized Regression Weight: (Group number 1 – Default model)*

	Estimate
M4 <--- MotivasiX1	.604
M3 <--- MotivasiX1	.718
M2 <--- MotivasiX1	.718
SK5 <--- StresKerjaX2	.759
SK4 <--- StresKerjaX2	.918
SK3 <--- StresKerjaX2	.793
SK2 <--- StresKerjaX2	.878
KK3 <--- Kompensasi_X3	.870
KK2 <--- Kompensasi_X3	.764
Z2 <--- KepuasanKerjaZ	.690
Z4 <--- KepuasanKerjaZ	.282
Y2 <--- KinerjaY1	.626
Y3 <--- KinerjaY1	.774
SK1 <--- StresKerjaX2	.745

M1	<--- MotivasiX1	.628
SK6	<--- StresKerjaX2	.669
Z5	<--- KepuasanKerjaZ	.541
Z1	<--- KepuasanKerjaZ	.345
Y1	<--- KinerjaY1	.787
Y4	<--- KinerjaY1	.713
M5	<--- MotivasiX1	.707
KK1	<--- Kompensasi_X3	.505
KK4	<--- Kompensasi_X3	.586
Z3	<--- KepuasanKerjaZ	.185

Sumber : Olah Data Amos, 2021

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa dimensi dan indikator full model Seluruhnya valid karena memiliki nilai factor loading lebih dari >0,05. Dengan demikian secara keseluruhan full model merupakan model yang fit dan dapat diterima yang menunjukkan sebagai suatu model persamaan structural yang baik. Indeks pengukuran GFI, AGFI, TLI DAN RMSEA berada dalam rentang yang diharapkan dengan nilai probabilitas lebih kecil dari 0,05. Nilai chi square lebih besar dari chi square tabel diterima secara marginal. Dengan demikian uji kelayakan model SEM sudah memenuhi syarat penerimaan, dimana masing-masing kriteria dari goodness of fit yaitu absolute fit indices ( $X^2$ , CMINDF, RMSEA), incremental fit indices (CFI, TLI, IFI) dan parsimony fit indices (PNFO, PGFI) sudah terwakili dengan hasil baik.

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui ukuran konsistensi internal indikator dan variabel penelitian. Nilai reliabilitas menunjukkan derajat keandalan masing – masing indikator dalam mengidentifikasi sebuah variabel. Uji reliabilitas dalam penelitian ini dihitung dengan menggunakan construct reliability. Nilai construct reliability  $\geq 0,07$  menunjukkan reliabilitas yang baik, sedangkan construct reliability 0,06 - 0,07 masih dapat diterima dengan syarat validitas model baik (Ghozali, 2011). Ringkasan hasil uji reliabilitas pada variabel ini dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 4.4**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Construct Reliability
Motivasi Kerja	0,94
Stres Kerja	0,87
Kompensasi Kerja	0,90
Kepuasan Kerja	0,91
Kinerja	0,86

Sumber : Olah Data Amos, 2021

Hasil uji reliabilitas pada tabel 4.4 menunjukkan bahwa kelima variabel penelitian diatas yakni motivasi, stress kerja, kompensasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja adalah reliabel. Pernyataan tersebut dibuktikan dengan nilai *Construct Reliability* seluruh variabel berada diatas 0,70. Dengan demikian, maka uji reliabilitas seluruh variabel dalam penelitian ini dapat diterima.

### Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi pada intinya adalah untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 4.5  
 Squared Multiple Correlations: (Group number 1 – Default model)

	Estimate
KepuasanKerjaZ	.826
KinerjaY1	.447

Sumber : Olah Data Amos, 2021

Berdasarkan tabel diatas, nilai koefisien determinasi (R square) variabel Kepuasan kerja (Z) sebesar 0.826 artinya variabel kepuasan kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel motivasi (X1), stress kerja (X2), dan kompensasi (X3) sebesar 82,6% sedangkan sisanya 17,4% adalah variabel lain yang tidak diteliti. Pada variabel kinerja karyawan (Y) nilai koefisien determinasi (R square)nya sebesar 0,447 artinya kinerja karyawwan (Y) dipengaruhi oleh variabel motivasi (X1), stress kerja (X2), kompensasi (X3), dan kepuasan kerja (Z) sebesar 44,7% sedangkan sisanya 55,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Persamaan structural pertama adalah :

$$KP = 0,280 MK + (-0,132 SK) + 0,259 KK$$

Nilai koefisien regresi MK adalah 0,280 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat hubungan searah antara MK dengan KP artinya jika MK meningkat satu satuan maka KP akan meningkat sebesar 0,280, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi SK adalah -0,132 dengan nilai negatif. Menunjukkan terdapat hubungan terbalik antara SK dengan KP artinya jika SK meningkat satu satuan maka KP akan menurun sebesar 0,132, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi KK adalah 0,259 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat hubungan searah antara KK dengan KP artinya jika SK meningkat satu satuan maka KP akan meningkat sebesar 0,259, begitu juga sebaliknya.

Persamaan struktural kedua adalah :

$$K = 0,980 MK + 0,043 SK + 0,585 KK + 0,577 KP$$

Nilai koefisien regresi MK adalah 0,980 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat hubungan searah antara MK dengan K artinya jika MK meningkat satu satuan maka K akan meningkat sebesar 0,980, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi SK adalah 0,043 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat hubungan searah antara SK dengan K artinya jika SK meningkat satu satuan maka K akan meningkat sebesar 0,043, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi KK adalah 0,585 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat hubungan searah antara KK dengan K artinya jika KK meningkat satu satuan maka K akan meningkat sebesar 0,585, begitu juga sebaliknya.

Nilai koefisien regresi KP adalah 0,577 dengan nilai positif. Menunjukkan terdapat hubungan searah antara KP dengan K artinya jika KP meningkat satu satuan maka K akan meningkat sebesar 0,577, begitu juga sebaliknya.

### Uji Hipotesa

Adanya pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,003 artinya probabilitas < 0,05 dengan demikian hipotesa 1 dapat diterima. Adanya pengaruh stres

kerja terhadap kepuasan kerja pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,310 artinya probabilitas  $> 0,05$  dengan demikian hipotesa 2 tidak dapat diterima dan ditolak. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,028 artinya probabilitas  $< 0,05$  dengan demikian hipotesa 3 diterima. Adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,017 artinya probabilitas  $< 0,05$  dengan demikian hipotesa 4 diterima. Adanya pengaruh stres kerja terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,811 artinya probabilitas  $> 0,05$  dengan demikian hipotesa 5 tidak diterima dan ditolak. Adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,018 artinya probabilitas  $< 0,05$  dengan demikian hipotesa 6 diterima. Adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines. Pengujian menunjukkan hasil dengan nilai signifikansi sebesar 0,005 artinya probabilitas  $< 0,05$  dengan demikian hipotesa 7 diterima. Adanya pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines. Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online sobel menunjukkan hasil signifikan dengan nilai t hitung sebesar 2,703 (lebih besar dari 1,96) dengan demikian hipotesa 8 dapat diterima, dan pengaruh motivasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pilot signifikan. Adanya pengaruh stres kerja melalui kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines.

Berdasarkan hasil uji sobel dengan menggunakan calculator online sobel menunjukkan hasil tidak signifikan dengan nilai t hitung sebesar -3,586 (lebih kecil dari 1,96) dengan demikian hipotesa 9 tidak dapat diterima, dan pengaruh stres kerja melalui kepuasan kerja terhadap kinerja pilot tidak signifikan. Adanya pengaruh kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja Pilot di PT Wings Abadi Airlines.

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap 120 responden mengenai pengaruh Pengaruh Langsung Motivasi (X1), Stres Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) dan dampaknya dengan Kinerja (Y), dapat disimpulkan sebagai berikut :

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan, akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan PT Wings Abadi Airline. Stres kerja berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin tinggi tingkat stress kerja yang dialami karyawan, maka karyawan akan semakin tidak puas dalam pekerjaannya. Pengaruhnya stress kerja tidak signifikan karena perusahaan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan jam kerja yang flexibel. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sehingga semakin baik dan adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, hal itu akan menyebabkan karyawan merasa puas dalam bekerja. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan, akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan PT Wings Abadi Airline. Stres kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin tinggi stress kerja yang dialami karyawan, tidak menyebabkan penurunan kinerja karyawan PT Wings Abadi Airline. Pengaruhnya stress kerja tidak signifikan karena

perusahaan memberikan fasilitas kerja yang lengkap dan jam kerja yang flexibel. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga semakin baik dan adil dalam memberikan kompensasi kepada karyawan, hal itu akan menyebabkan kinerja karyawan naik. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika karyawan semakin tinggi tingkat kepuasan kerjanya, maka akan meningkatkan kinerja karyawan PT Wings Abadi Airline. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Sehingga semakin tinggi motivasi kerja karyawan, akan menyebabkan kenaikan kepuasan kerja karyawan yang akan menyebabkan kenaikan kinerja karyawan PT Wings Abadi Airline. Stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Yang artinya semakin tinggi stress kerja yang dialami oleh karyawan dapat mengakibatkan kepuasan kerja semakin rendah yang akan mengakibatkan kinerja karyawan semakin menurun. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Artinya jika perusahaan memberikan kompensasi yang adil dan baik, akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan, dan dampaknya akan meningkatkan kinerja karyawan PT Wings Abadi Airline.

## **SARAN**

Diharapkan perusahaan mampu meningkatkan motivasi kerja kepada pilot, bisa dengan cara memberikan reward bagi karyawan yang berprestasi, atau membuat Wings Award yang diberikan untuk karyawan dengan kinerja baik, yang diadakan setahun sekali, untuk memotivasi kerja karyawan. Perusahaan juga bisa mempererat kekeluargaan sesama karyawan, dengan cara membuat family day, setiap 6 bulan sekali. Perusahaan juga bisa melakukan membuat kotak sumbang saran, dimana setiap karyawan bisa mengajukan sarannya yang berkaitan dengan peningkatan kerja dilingkungan tempat bekerja, hal ini untuk memberikan motivasi kepada karyawan, bahwa ide karyawan sekecil apapun dihargai dan diberikan imbalan. Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa ada variabel stress kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, oleh karena itu perusahaan harus mampu mengatasi stress kerja karyawan, bisa jadi karyawan stress karena aturan perusahaan, terlalu banyaknya training atau jam terbang yang terlalu padat, sehingga karyawan kecapean, belum lagi ditambah masalah keluarga dan juga perasaan ketakutan akan kesalahan kerja dll. Ini tentu akan mempengaruhi fisik dan pikiran karyawan dalam bekerja, yang akhirnya akan merugikan karyawan dan perusahaan, dimana karyawan tidak bisa memberikan kontribusi kerjanya dengan baik. Saran untuk perusahaan, lebih menjamin kesejahteraan karyawan, kenali dan lebih peka kepada masalah yang dihadapi karyawan, dengan menanyakan kabarnya, dan bisa juga memanggil dokter atau psikolog untuk mengetahui kesehatan fisik maupun psikis karyawan. Berdasarkan penelitian ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Diharapkan perusahaan bisa lebih memberikan kompensasi kepada karyawan secara adil dan bijaksana, sesuai dengan beban kerja karyawan. Lebih memperhatikan reward untuk karyawan yang berprestasi kerjanya. Bagi penelitian selanjutnya. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat meneliti lebih lanjut dengan menggunakan faktor – faktor lain yang belum dibahas dalam penelitian ini dan dapat mengembangkan penelitian ini lebih lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- David, F. R. (2006). *Manajemen Strategis*. Salemba Empat.
- Dessler Gary. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Setyaningsih Yuli (Ed.); Edisi Ke 1). Salemba Empat.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., & Utama, I. W. M. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 179–181. <https://ojs.unud.ac.id/index.php/jmbk/article/view/2203>
- Handoko, T. H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE.
- Hasibuan, S. M. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Cetakan Ke). PT. Bumi Aksara.
- Ini Daftar Maskapai Paling Tepat Waktu & “Delay” di RI. (2018, July). *CNBC Indonesia*. <https://www.cnbcindonesia.com/news/20180724092008-4-25025/ini-daftar-maskapai-paling-tepat-waktu-paling-delay-di-ri>
- Karisma Nada. (2020). *Apa Saja Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan?* Lifepack. <https://lifepack.id/apa-saja-faktor-yang-mempengaruhi-kinerja-karyawan/>
- Keran, K. N. (2012). Pengaruh motivasi kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Yayasan Bintang Timur Tangerang. *Tesis*, 122. [http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina\\_Nugi\\_K\\_2010-01-041.pdf](http://digilib.esaunggul.ac.id/public/UEU-Master-2574-Kristina_Nugi_K_2010-01-041.pdf)
- Mangkunegara, A. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke). Remaja Rosdakarya.
- Notoatmodjo, S. (2009). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Rineka Cipta.
- R. Wayne Mondy. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Hardani Wibi (Ed.); Edisi Kese). Erlangga.
- Robbins, S.P. dan Judge, A. . (2003). *Perilaku Organisasi* (Cetakan Ke). Salemba Empat.
- Simamora Henry. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Kedu). STIE YKPN.
- Sugiono, E., & Vitaloka, D. S. (2019). Analysis the effect of work stress, work discipline and turnover intention on employees performance mediated by job satisfaction at pt. Epon indonesia, jakarta. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(12), 2574–2580.
- Sugiyono, P. D. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Cetakan ke). Alfabeta.
- Theo Legget. (2020). Dampak Virus Corona Pada Industri Penerbangan: Kapankah Maskapai , Pusat Saraf Bisnis dan Wisata Internasional, Akan Kembali Beroperasi Seperti Sediakala? *BBC News*. <https://www.bbc.com/indonesia/dunia-52577423>
- Wings Air*. (n.d.). Wikipedia. Retrieved April 3, 2021, from [https://id.wikipedia.org/wiki/Wings\\_Air](https://id.wikipedia.org/wiki/Wings_Air)