

PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT RAJAWALI BINTANG REKAYASA JAKARTA

Sugeng

Email: sugeng17@yahoo.com

STIKOM CKI Jakarta

ABSTRACT

This study aims to measure the influence of compensation, Discipline and Motivation on Employee Performance at PT. Rajawali Bintang Engineering with Structural Equation Modeling. The method used in collecting data is the sampling method. Structural Equation Modeling Analysis has seven stages: (1) development of theoretical model, (2) development flow chart, (3) conversion chart to track structural equation, (4) select input matrix and approximate type, (5) identify model, (6) criteria of goodness of fit, (7) to interpret results. Based on these results, the results obtained show the effect of compensation on the performance of CR value of 0.232 or 23.2%, the influence of discipline on employee performance showed the value of CR of 0.651, or 65%, the influence of motivation on performance showed CR value of 0.324 or 32% Square Multiple Correlation estimates show that the value of influence with the performance of 0.997 or 99.7%.

Keywords: Performance, Compensation, Discipline, Motivation, Structural Equation Modeling

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengukur pengaruh kompensasi, Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. Rajawali Bintang Rekayasa dengan Pemodelan Persamaan Struktural. Metode yang digunakan dalam mengumpulkan data adalah metode sampling. Analisis Pemodelan Persamaan Struktural memiliki tujuh tahap: (1) pengembangan model teoritis, (2) diagram alur pengembangan, (3) bagan konversi untuk melacak persamaan struktural, (4) memilih matriks input dan jenis perkiraan, (5) mengidentifikasi model, (6) kriteria goodness of fit, (7) untuk menginterpretasikan hasil. Berdasarkan hasil tersebut, hasil yang diperoleh menunjukkan pengaruh kompensasi terhadap kinerja nilai CR sebesar 0,232 atau 23,2%, pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 0,651, atau 65%, pengaruh motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR 0,324 atau 32% dan nilai estimasi Square Multiple Correlation menunjukkan bahwa nilai pengaruh dengan kinerja 0.997 atau 99,7%.

Kata Kunci : Kinerja, Kompensasi, Disiplin, Motivasi, Structural Equation Modeling

PENDAHULUAN

Dunia bisnis sekarang dituntut untuk menciptakan kinerja karyawan yang tinggi dalam rangka pengembangan perusahaan. Tujuan bekerja terutama disebabkan adanya kebutuhan yang harus dipenuhi, namun situasi sebenarnya yang seringkali terjadi kebutuhan mereka tidak terpenuhi. Hal inilah yang menyebabkan karyawan tidak disiplin, karyawan tidak loyal sehingga kinerja karyawan tidak baik. Disiplin kerja merupakan faktor yang dituntut oleh organisasi, sebagai ketentuan dan konsekuensi seseorang dalam bekerja, disiplin kerja karyawan sangat mempengaruhi kinerja, kompensasi, dan motivasi karyawan, maka PT. Rajawali Bintang Rekayasa harus memenuhi standar

kelayakan finansial dan melaksanakan pengelolaan perusahaan berdasarkan prinsip ekonomis dan berkualitas.

KAJIAN TEORI

Manajemen SDM

Pendapat Mathis dan Jackson (2006:3), "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah rancangan-rancangan sistem formal dalam sebuah organisasi untuk memastikan penggunaan bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional".

Menurut Hasibuan (2007:111), "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan penyiapan dan pelaksanaan suatu rencana yang terkoordinasi untuk menjamin bahwa SDM yang ada dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya untuk mencapai tujuan organisasi".

Cushway (2002:4) mengatakan bahwa, "Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan bagian dari proses organisasi dalam mencapai tujuan".

Aktivitas dan Peran Strategis SDM

Ada 7 aktivitas SDM menurut Mathis dan Jackson (2006:43), yaitu :

1. Perencanaan dan Analisis SDM
2. Kesetaraan Kesempatan Kerja
3. Pengangkatan Pegawai
4. Pengembangan SDM
5. Kompensasi Dan Tunjangan
6. Kesehatan, Keselamatan Dan Keamanan
7. Hubungan Karyawan Dan Buruh/Manajemen

Adapun Peran Strategis SDM, sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kinerja Organisasional
2. Terlibat Dalam Perencanaan Strategis
3. Membuat Keputusan Tentang Merger, Akuisisi Dan Pengecilan Perusahaan.
4. Merancang Ulang Organisasi Dan Proses Kerja
5. Menjamin Akuntabilitas Finansial untuk hasil-hasil SDM

Kinerja Karyawan

Menurut Schermerhorn, Hunt and Osborn (1991), "Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan".

Menurut Stolovitch and Keeps (1992), "Kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta".

Menurut Robbins (2003), "Kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O). Artinya: kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan". Adapun indikator kinerja karyawan menurut Wibowo

(2007), diantaranya: 1) Tujuan, 2) Standar, 3) Umpan Balik, 4) Alat atau sarana, 5) Kompetensi, 6) Motif, dan 7) Peluang.

Kompensasi

Pendapat Ranupandojo (2000:10) yang menyatakan bahwa : "Kompensasi meliputi kegiatan pemberian balas jasa kepada karyawan. Kegiatan di sini meliputi penentuan sistem kompensasi yang mampu mendorong prestasi karyawan, dan juga menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing karyawan", Menurut Donnelly, Gibson, dan Ivancevich (1996) yang menyatakan bahwa : "*Compensation is the Human Resources Management function that deals with every type of reward individuals receive in exchange for performing organization tasks.*". Adapun indikator kompensasi yang menjadi acuan menurut Simamora (2004), diantaranya: 1) Upah dan gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, dan 4) Fasilitas.

Disiplin Kerja

Prijodarminto (1993:16) berpendapat "Disiplin terbagi pada tiga aspek yaitu sikap mental, pemahaman dan sikap kelakuan". Diuraikan sebagai berikut :

1. Sikap mental (*mental attitude*),
2. Pemahaman yang baik mengenai sistem aturan perilaku, norma, kriteria dan standar.
3. Sikap kelakuan yang wajar menunjukkan kesanggupan hati, untuk mentaati segala hal secara cermat dan tertib.

Adapun indikator Disiplin kerja yang menjadi acuan, yaitu: 1) Mampu mengelola waktu, 2) Bekerja dengan penuh aktif dan inisiatif, 3) Komitmen, loyal dan tanggung jawab, 4) Bertingkah laku sopan, 5) Bekerja dengan jujur dan Penuh semangat, 6) Kuat dan teguh hati, dan 7) Mengerahkan segala kemampuan.

Motivasi Karyawan

Menurut Robbins (2003: 317) motivasi adalah sebagai suatu proses internal yang mengaktifkan, membimbing dan mempertahankan perilaku dalam rentang tertentu. Secara sederhana motivasi adalah apa yang membuat kita berbuat, membuat kita tetap berbuat dan menemukan ke arah mana yang hendak kita perbuat. Adapun indikator motivasi kerja karyawan menurut Rivai (2004), yaitu: 1) Rasa aman dalam bekerja, 2) Mendapatkan gaji yang adil dan kompetitif, 3) Lingkungan kerja yang menyenangkan, 4) Perlakuan yang adil dari manajemen, dan 5) Penghargaan terhadap prestasi kerja.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini penulis menggunakan data primer dengan cara mengumpulkan data langsung dari lokasi penelitian. Dalam penelitian, *teknik pengumpulan data* merupakan faktor penting demi keberhasilan penelitian Beberapa teknik pengumpulan data, diantaranya: Metode Observasi (*Observation Method*) dan Studi Pustaka (*Library Method*).

TEKNIK ANALISIS DATA

Analisa Structural Equation Modeling (SEM)

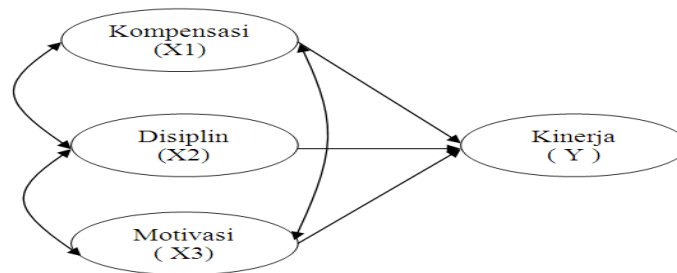
Penelitian ini menggunakan dua macam teknik analisis, yaitu:

1. Analisis faktor konfirmatori (Confirmatory Factor Analysis) yang digunakan untuk mengkonfirmasi faktor-faktor yang paling dominan dalam pembentukan suatu kelompok variabel.
2. *Regression Weight* di dalam SEM digunakan untuk meneliti seberapa besar variabel-variabel kualitas kompensasi, disiplin, motivasi dan kinerja karyawan saling mempengaruhi.

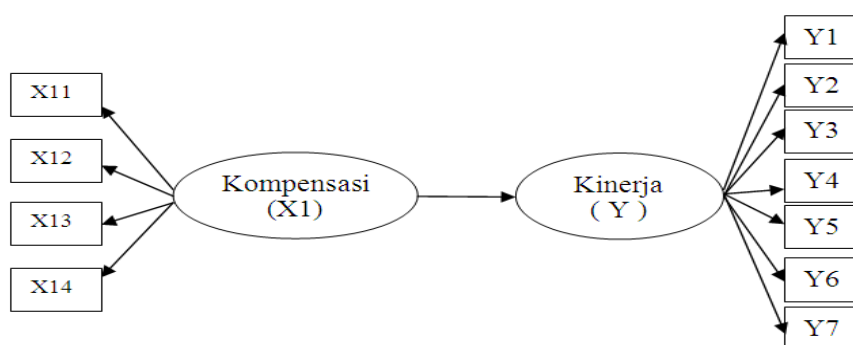
Variabel laten

1. *Variable eksogen* yang terdiri Kompensasi (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3).
2. *Variable endogen* yaitu Kinerja Karyawan (Y)

Dalam bentuk grafis variabel laten endogen menjadi target dengan satu anak panah (\rightarrow) atau hubungan regresi dan variabel laten eksogen menjadi target dengan 2 anak panah (\leftrightarrow) atau hubungan korelasi.



Gambar 1 Variabel Laten

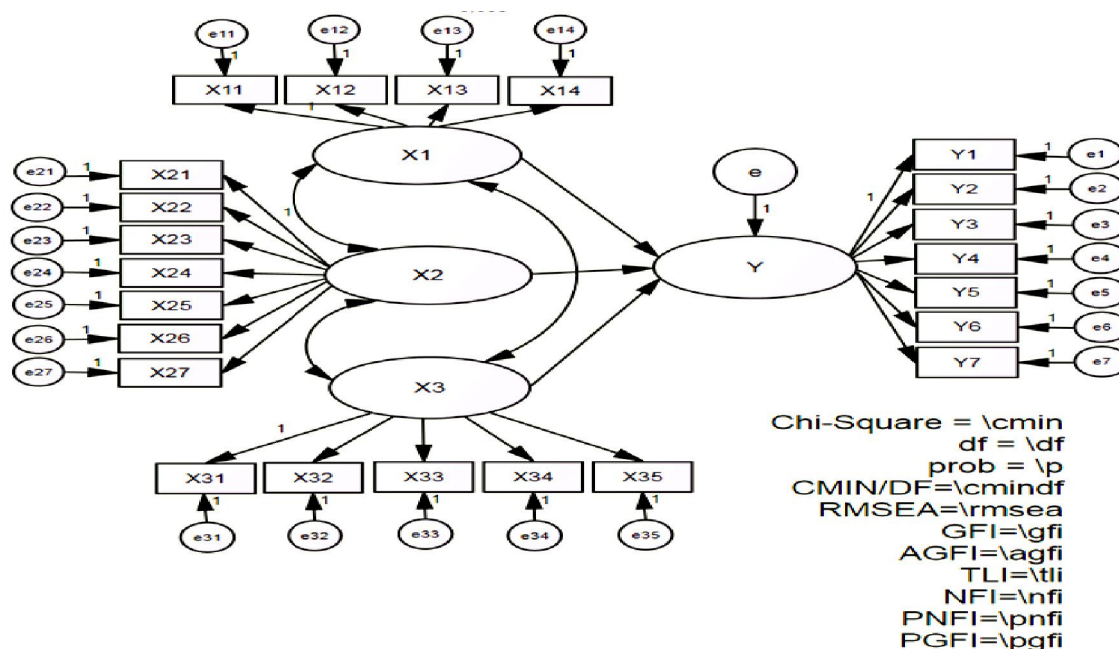


Gambar 2 Variabel Manifes

Pengembangan Diagram Alur.

Bentuk kotak pada gambar melambangkan *variable* yang akan diobservasi dengan menggunakan kuesioner. Konstruk Kompensasi (X1) dibentuk oleh 4 (empat) buah indikator (X11, X12, X13 dan X14) dan masing-masing indikator mempunyai tingkat kesalahan (*error*) sebesar e_{11} , e_{12} , e_{13} dan e_{14} . Konstruk Disiplin (X2) dibentuk oleh 7 (tujuh) buah indikator (X21, X22, X23, X24, X25, X26, dan

X27) dan masing-masing indikator mempunyai tingkat kesalahan (*error*) sebesar e21, e22, e23, e24, e25, e26 dan e27. Konstruk Motivasi (X2) dibentuk oleh 5 (lima) buah indikator (X21, X22, X23, X24 dan X25) dan masing-masing indikator mempunyai tingkat kesalahan (*error*) sebesar e31, e32, e33, e34, e35. Sedangkan konstruk untuk kinerja dibentuk oleh 7 (tujuh) buah indikator (Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6, dan Y7) dan masing-masing indikator mempunyai tingkat kesalahan (*error*) sebesar e1, e2, e3, e4, e5, e6 dan e7. Berikut adalah diagram alur dalam penelitian ini :



Gambar 3 Diagram Alur Penelitian

Konversi Diagram Alur Kedalam Persamaan Struktural dan Model Pengukuran.

Langkah ketiga adalah mengkonversikan diagram alur yang ada kedalam persamaan, baik persamaan struktural maupun persamaan model pengukuran. Adapun persamaan strukturalnya adalah :

$$\hat{Y} = \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + d_1$$

Dimana: Y = Kinerja, X1 = Kompensasi, X2 = Motivasi, X3 = Disiplin, β = Koefisien, d = kesalahan estimasi.

Sedangkan persamaan untuk spesifikasi terhadap model pengukuran adalah sebagai berikut:

Konstruk Eksogen Kompensasi (X1):

$$X_{11} = \lambda_{11} X_1 + e_{11}, X_{12} = \lambda_{12} X_1 + e_{12}$$

$$X_{13} = \lambda_{13} X_1 + e_{13}, X_{14} = \lambda_{14} X_1 + e_{14}$$

Konstruk Eksogen Disiplin (X2):

$$X_{21} = \lambda_{21} X_2 + e_{21}, X_{25} = \lambda_{25} X_2 + e_{25}$$

$$X_{22} = \lambda_{22} X_2 + e_{22}, X_{26} = \lambda_{26} X_2 + e_{26}$$

$$X_{23} = \lambda_{23} X_2 + e_{23}, X_{27} = \lambda_{27} X_2 + e_{27}$$

$$X_{24} = \lambda_{24} X_2 + e_{24},$$

Konstruk Eksogen Motivasi (X3):

$$X31 = \lambda_{31} X3 + e31, X34 = \lambda_{34} X3 + e34$$

$$X32 = \lambda_{32} X3 + e32, X35 = \lambda_{35} X3 + e35$$

$$X33 = \lambda_{33} X3 + e33$$

Konstruk Endogen Kinerja (Y):

$$Y1 = \lambda_1 Y + e1, Y5 = \lambda_5 Y + e5$$

$$Y2 = \lambda_2 Y + e2, Y6 = \lambda_6 Y + e6$$

$$Y3 = \lambda_3 Y + e3, Y7 = \lambda_7 Y + e7$$

$$Y4 = \lambda_4 Y + e4,$$

Memilih jenis matrik input dan estimasi model yang diusulkan. Data masukan (*input*) SEM berupa matriks *varians*/kovarian atau matriks korelasi untuk keseluruhan estimasi yang dilakukannya. Teknik estimasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Maximum Likelihood Estimation Method* yang terdapat dalam program AMOS. Estimasi dilakukan melalui dua tahap, yaitu:

1. Estimasi Model Pengukuran (*Measurements Model*)
2. Model Struktur Persamaan (*Structure Equation Model*)

Menilai Identifikasi Model Struktural

Salah satu masalah yang akan timbul adalah masalah identifikasi yaitu masalah ketidakmampuan dari model yang dikembangkan untuk menghasilkan estimasi yang unik. Masalah dapat diidentifikasi dengan melihat:

1. *Standard error* yang besar untuk satu atau beberapa koefisien.
2. Nilai *standard error* tidak terjadi masalah dalam identifikasi jika nilai yang ada $< 0,4$. Masalah terjadi jika terdapat satu atau lebih *standard error* yang nilainya lebih dari 0,4.
3. Program tidak mampu menghasilkan matriks informasi yang seharusnya disajikan.
4. Munculnya angka-angka yang aneh seperti adanya *varians error* yang negatif.

Evaluasi kriteria *goodness of fit*

Pada langkah ini kesesuaian model dievaluasi melalui telaah terhadap berbagai kriteria *goodness of fit*. Untuk itu tindakan pertama yang dilakukan adalah mengevaluasi apakah data yang digunakan dapat memenuhi asumsi-asumsi yang diperlukan dalam analisis SEM. Bila asumsi ini sudah dipenuhi, maka model dapat diuji melalui berbagai cara di antaranya :

1. X^2 - *Chi-Square* statistik, di mana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai *Chi-Square*-nya rendah. Semakin kecil *nilai Chi-Square*, semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan *cut-off value* sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
2. RMSEA (*The Root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang diharapkan bila model diestimasi dalam populasi. Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.

3. GFI (*Goodness of fit Index*), adalah ukuran non statistikal yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah "*better fit*".
4. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), di mana tingkat penerimaan yang direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0.90.
5. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan *Degree of Freedom*. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *Chi-Square*, X^2 dibagi DFnya, disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
6. TLI (*Tucker Lewis Index*), merupakan *incremental index* yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah *base line* model, di mana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah ≥ 0.95 dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a *very good fit*.
7. CFI (*Comparative Fit Index*), di mana mendekati 1, mengindikasikan tingkat fit yang paling tinggi. Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0.95$.

Dengan demikian indek-indek yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam tabel berikut ini.

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut – of value</i>
$X^2 - chi Square$	Diharapkan kecil ($df, \alpha < 0.05$)
<i>Significanced</i>	≥ 0.05
<i>Probability</i>	≤ 0.08
RMSEA	≥ 0.90
GFI	≥ 0.90
AGFI	≤ 2.00
CMIN/DF	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95

Sumber: *Structural Equation Model* (Ferdinand, 2006)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Interpretasi Hasil Pengujian dan Modifikasi Model

Langkah terakhir SEM adalah interpretasi model dan modifikasi model bagi model yang tidak memenuhi syarat pengujian. Modifikasi dilakukan dengan mengamati *standardize residuals* yang dihasilkan oleh model itu. Batas keamanan untuk jumlah residual adalah $\pm 2,58$ dengan tingkat signifikansi 5%. Nilai residual yang $> 2,58$ menunjukkan adanya *prediction error* yang substansial untuk sepasang indikator.

Pengujian Hipotesis

Masing-masing hipotesis yang ada akan teliti apakah ada pengaruhnya atau tidak.

Hipotesis 1 : Kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Bintang ReKayasa.

- Hipotesis 2 : Disiplin kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Bintang Rekayasa.
- Hipotesis 3 : Motivasi Karyawan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Bintang Rekayasa.
- Hipotesis 4 : Kompensasi, Disiplin dan Motivasi Karyawan secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan pada PT. Rajawali Bintang Rekayasa.

PEMBAHASAN DAN ANALISIS

Analisis data yang ada digunakan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan terlebih dahulu melakukan pengujian dimensi-dimensinya dengan *confirmatory factor analysis*.

Analisis

Penelitian ini menggunakan analisis SEM. Model teoritis yang telah digambarkan pada diagram jalur sebelumnya akan dilakukan analisis berdasarkan data yang telah diperoleh. Sebelum membentuk suatu *full model SEM*, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap faktor-faktor yang membentuk masing-masing variabel. Pengujian akan dilakukan dengan menggunakan model *confirmatory factor analysis*.

Kecocokan model (*goodness of fit*), untuk *confirmatory factor analysis* juga akan diuji. Dengan program AMOS 18, ukuran-ukuran *goodness of fit* tersebut akan nampak dalam outputnya. Selanjutnya simpulan atas kecocokan model yang dibangun akan dapat dilihat dari hasil ukuran-ukuran *goodness of fit* yang diperoleh. Pengujian *goodness of fit* terlebih dahulu dilakukan terhadap model *confirmatory factor analysis*. Pengujian dengan menggunakan model SEM dilakukan secara bertahap. Jika belum diperoleh model yang tepat (*fit*), maka model yang diajukan semula perlu direvisi.

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*)

Menurut Ghazali (2007), analisis konfirmatori atau sering disebut dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) didesain untuk menguji multidimensional dari suatu konstruk teoritis. Pengujian ini akan mengacu pada *standard goodness of fit measures* menurut Ferdinand (2006) berikut :

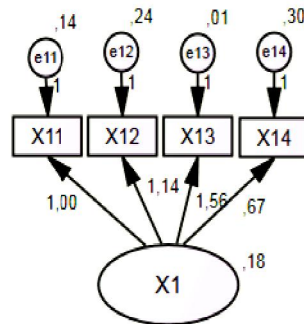
Tabel 1 Indeks Pengujian Kelayakan Model

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut – of value</i>
$X^2 - chi Square$	Diharapkan kecil ($df, \alpha < 0.05$)
<i>Significanced</i>	≥ 0.05
<i>Probability</i>	≤ 0.08
RMSEA	≥ 0.90
GFI	≥ 0.90
AGFI	≤ 2.00
CMIN/DF	≥ 0.95
TLI	≥ 0.95

Sumber : *Structural Equation Model* (Ferdinand, 2006)

Hasil analisis faktor konfirmatori dari masing-masing model selanjutnya akan dibahas sbb :

Analisis Faktor Konfirmatori - Konstruk Kompensasi (X1).

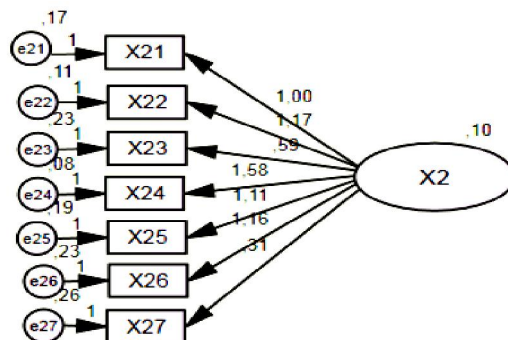


Chisquare=7,281
 df = 3
 Probabilitas=.063
 CMIN/DF=2,427
 RMSEA=.222
 GFI=.897
 AGFI=.655
 TLI=.833

Gambar 4 Confirmatory Factor Analysis

Analisis Faktor Konfirmatori - Konstruk Disiplin (X2)

Dari hasil pengolahan data dihasilkan uji *confirmatory factor analysis* untuk indikator-indikator pada variabel disiplin sebagai berikut:

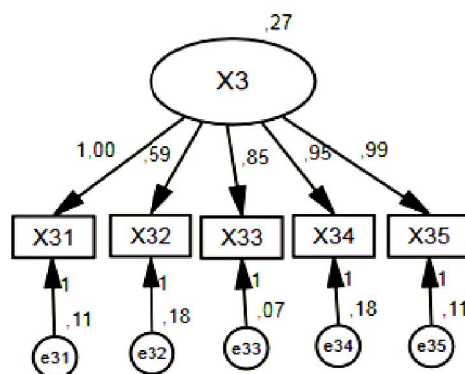


Chisquare=21,520
 df = 14
 Probabilitas=.089
 CMIN/DF=1,537
 RMSEA=.136
 GFI=.835
 AGFI=.670
 TLI=.784

Gambar 5 Confirmatory Factor Analysis

Analisis Faktor Konfirmatori - Konstruk Motivasi (X3)

Dari hasil pengolahan data dihasilkan uji *confirmatory factor analysis* untuk indikator-indikator pada variabel motivasi sebagai berikut :

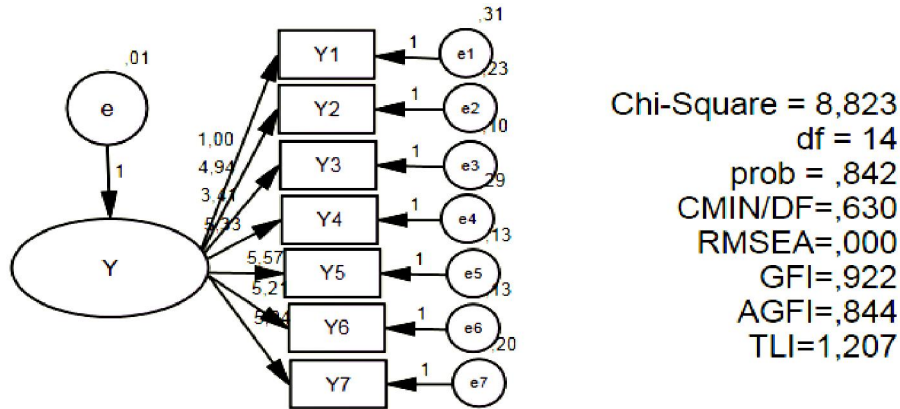


Chisquare=6,357
 df = 5
 Probabilitas=.273
 CMIN/DF=1,271
 RMSEA=.097
 GFI=.913
 AGFI=.738
 TLI=.963

Gambar 6 Confirmatory Factor Analysis

Analisis Faktor Konfirmatori - Konstruk Kinerja (Y)

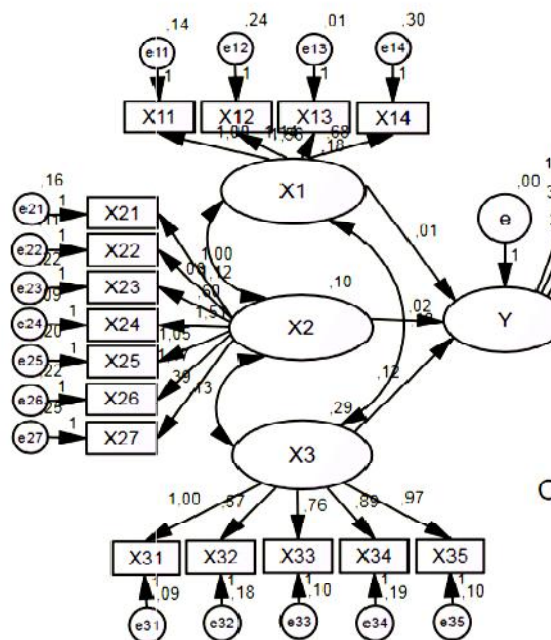
Dari hasil pengolahan data dihasilkan uji *confirmatory factor analysis* untuk indikator-indikator pada variabel kinerja, sebagai berikut:



Gambar 7 Confirmatory Factor Analysis

Analisis Faktor Konfirmatori – Full Model Structural.

Hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada Gambar 4.5.



Gambar 8 Confirmatory Factor Analysis

Pengujian Asumsi SEM

Normalitas Data

Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai *skewness* data yang digunakan, apabila nilai CR pada *skewness* data berada pada rentang $\pm 2,58$ atau berada pada tingkat signifikansi 0,01.

Uji *reliability* dan *variance extracted*.

Menurut Ghozali (2007) mengatakan bahwa "reliabilitas instrumen mencirikan tingkat konsistensi". Terdapat dua cara yang dapat digunakan untuk uji reabilitas, yaitu *composite (construct) reliability* dan *variance extracted*. *Cut-off value* dari *construct reliability* adalah minimal 0,70 sedangkan *cut-off value* untuk *variance extracted* minimal 0,50.

Construct Reliability didapat dengan rumus:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

Standardized loading diperoleh langsung dari standardized loading untuk tiap-tiap indikator, sedangkan ϵ_j adalah measurement error = $1 - (\text{standardized loading})^2$. Nilai standardized loading diperoleh dari standardized regression weight.

Konstruk Kompensasi (X1)

Konstruk Kompensasi dibentuk dari indikator X11, X12, X13 dan X14 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,753 (X11), 0,700 (X12), 0,994 (X13) dan 0,462 (X14). Nilai konstruk reabilitasnya, yaitu:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

$$(\sum \text{Standardized Loading})^2 = 8,46; \sum \epsilon_j = 1,74; \text{Construct Reliability} = 0,83$$

Konstruk Disiplin (X2)

Konstruk disiplin dibentuk dari indikator X21, X22, X23, X24, X25, X26 dan X27 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,622 (X21), 0,733 (X22), 0,379 (X23), 0,849 (X24), 0,603 (X25), 0,626 (X26), dan 0,242 (X27). Nilai konstruk reabilitasnya, yaitu:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

$$(\sum \text{Standardized Loading})^2 = 16,45; \sum \epsilon_j = 4,40; \text{Construct Reliability} = 0,79$$

Konstruk Motivasi (X3)

Konstruk motivasi dibentuk dari indikator X31, X32, X33, X34, dan X35 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,871 (X31), 0,585 (X32), 0,798 (X33), 0,737 (X34), dan 0,853 (X35). Nilai konstruk reabilitasnya, yaitu:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \epsilon_j}$$

$(\sum \text{Standardized Loading})^2 = 14,78; \sum \varepsilon_j = 1,99; \text{Construct Reliability} = 0,88$

Konstruk Kinerja (Y)

Konstruk kinerja dibentuk dari indikator Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 dan Y7 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,125 (Y1), 0,405 (Y2), 0,525 (Y3), 0,599 (Y4), 0,573 (Y5), 0,797 (Y6) dan 0,794 (Y7). Nilai konstruk reabilitasnya, yaitu:

$$\text{Construct Reliability} = \frac{(\sum \text{Standardized Loading})^2}{(\sum \text{Standardized Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

$(\sum \text{Standardized Loading})^2 = 14,58; \sum \varepsilon_j = 4,59; \text{Construct Reliability} = 0,76$

Dari perhitungan diatas, diperoleh bahwa semua nilai reliabilitas konstruk yang ada berada diatas pada nilai yang direkomendasikan yaitu sebesar 0,7. Hasil perhitungan *variance extracted* dengan rumus sbb:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum (\text{Standardized Loading})^2}{\sum (\text{Standardized Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

Dengan menggunakan rumus diatas, maka hasil perhitungan dari *Variance extracted* yaitu :

Konstruk Kompensasi (X1)

Konstruk Kompensasi dibentuk dari indikator X11, X12, X13 dan X14 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,753 (X11), 0,700 (X12), 0,994 (X13) dan 0,462 (X14). Nilai *Variance extracted*, yaitu:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum (\text{Standardized Loading})^2}{\sum (\text{Standardized Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

$\sum (\text{Standardized Loading})^2 = 2,26; \sum \varepsilon_j = 1,74; \text{Variance extracted} = 0,57$

Konstruk Disiplin (X2)

Konstruk disiplin dibentuk dari indikator X21, X22, X23, X24, X25, X26 dan X27 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,622 (X21), 0,733 (X22), 0,379 (X23), 0,849 (X24), 0,603 (X25), 0,626 (X26), dan 0,242 (X27). Nilai *Variance extracted*, yaitu:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum (\text{Standardized Loading})^2}{\sum (\text{Standardized Loading})^2 + \sum \varepsilon_j}$$

$\sum (\text{Standardized Loading})^2 = 2,60; \sum \varepsilon_j = 4,40; \text{Variance extracted} = 0,37$

Konstruk Motivasi (X3)

Konstruk motivasi dibentuk dari indikator X31, X32, X33, X34, dan X35 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,871 (X31), 0,585 (X32), 0,798 (X33), 0,737 (X34), dan 0,853 (X35). Nilai *Variance extracted*, yaitu:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum(\text{Standardized Loading})^2}{\sum(\text{Standardized Loading})^2 + \sum\epsilon_j}$$

$$\sum(\text{Standardized Loading})^2 = 14,78; \sum\epsilon_j = 1,99; \text{Variance extracted} = 0,60$$

Konstruk Kinerja (Y)

Konstruk kinerja dibentuk dari indikator Y1, Y2, Y3, Y4, Y5, Y6 dan Y7 dengan nilai *Standardized Regression Weights* sebesar 0,125 (Y1), 0,405 (Y2), 0,525 (Y3), 0,599 (Y4), 0,573 (Y5), 0,797 (Y6) dan 0,794 (Y7). Nilai *Variance extracted*, yaitu:

$$\text{Variance extracted} = \frac{\sum(\text{Standardized Loading})^2}{\sum(\text{Standardized Loading})^2 + \sum\epsilon_j}$$

$$\sum(\text{Standardized Loading})^2 = 2,41; \sum\epsilon_j = 4,59; \text{Variance extracted} = 0,34$$

Dari perhitungan diatas, diperoleh bahwa konstruk disiplin dan kinerja dengan nilai *Variance extracted* yang ada berada dibawah pada nilai yang direkomendasikan yaitu sebesar 0,5.

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2007), item-item atau indikator suatu konstruk laten harus *converge* atau *share* (berbagi) proporsi varian yang tinggi dan ini disebut *convergent validity*. Hasil output secara keseluruhan untuk melihat nilai *loading factor* dari keseluruhan variabel secara umum hampir semua *loading factor* signifikan secara statistik dan nilai *loading* sudah di atas 0,50.

Uji Kualitas Data

Uji *Multikolinieritas*

Uji *multikolinieritas* adalah untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linear berganda. Hasil output AMOS 18.0 memberikan nilai **determinant of sample covariance matrix = 0.000**. Nilai ini menunjukkan bahwa masalah multikolinieritas dan singularitas pada data yang dianalisis bersifat labil. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa ada multikolinieritas atau singularitas dalam data ini sehingga data ini tidak layak digunakan.

Evaluasi *Outlier*

Outlier adalah kondisi observasi dari suatu data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda jauh dari observasi-observasi lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk

sebuah variabel tunggal ataupun variabel-variabel kombinasi. Deteksi terhadap *multivariate outliers* dilakukan dengan memperhatikan nilai *mahalanobis distance*. Nilai *mahalanobis distance* χ^2 untuk derajat kebebasan (*degree of freedom*) 40 untuk tingkat signifikansi 0.005 adalah 1.684. Hasil output *mahalanobis distance* dari program AMOS 18.0 bahwa nilai *mahalanobis distance* tidak ada yang mempunyai jarak sangat jauh. Dari nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak ada outlier pada data.

Pengujian Hipotesis

Setelah semua asumsi dapat dipenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian 3 hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM diperoleh bahwa tidak semua nilai CR berada di atas 1,96 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian semua Hipotesis belum tentu diterima.

a. Pengujian Hipotesis 1

H1 : Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 0,232 dan dengan probabilitas sebesar 0,816. Nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H1 yaitu probabilitas yang lebih besar dari 0,05.

b. Pengujian Hipotesis 2

H2 : Disiplin (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan menunjukkan nilai CR sebesar 0,651 dan dengan probabilitas sebesar 0,515. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H2 yaitu nilai CR yang lebih kecil dari 2,58 dan probabilitas yang ada lebih besar dari 0,05.

c. Pengujian Hipotesis 3

H3 : Motivasi (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja Karyawan (Y).

Parameter estimasi untuk pengujian motivasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 0,324 dan dengan probabilitas sebesar 0,746. Kedua nilai tersebut diperoleh tidak memenuhi syarat untuk penerimaan H3 yaitu nilai CR yang lebih kecil dari 2,58 dan probabilitas yang lebih besar dari 0,05.

d. Pengujian Hipotesis 4

H4 : Kompensasi (X1), Disiplin (X2) dan Motivasi (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y).

Untuk mengetahui pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dalam program AMOS dapat dilihat pada lampiran *table Square Multiple Correlations: (Group number 1 - Default model)*. Pada tabel tersebut tercantum nilai estimasi dari *Square Multiple Correlation* menunjukkan bahwa nilai pengaruh terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,997 atau 99,7%.

ANALISIS PENGARUH

Pengaruh Langsung

Pengaruh langsung ditunjukkan dengan satu anak panah pada diagram dan sesuai dengan hipotesis yang diberikan.

Pengaruh Tidak Langsung

Kelebihan dari SEM adalah mampu mengidentifikasi pengaruh tidak langsung antara konstruk eksogen terhadap konstruk endogen yang tidak dituju dengan anak panah secara langsung. Berdasarkan hasil perhitungan pengaruh langsung maupun tidak langsung menunjukkan suatu komparasi yang mengarah pada lebih tingginya pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja karyawan yaitu sebesar 0,142. Secara tidak langsung semua tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Total

Pengaruh total adalah penjumlahan dari pengaruh langsung dan tidak langsung yang terdapat pada model penelitian. Kompensasi (X1) mempunyai pengaruh total sebesar 0,057 terhadap kinerja, disiplin (X2) mempunyai pengaruh total sebesar -0,003 dan motivasi (X3) mempunyai pengaruh total sebesar 0,142 terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Dari hasil analisis dan pembahasan atas penelitian ini, simpulan sebagai berikut:

1. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja bernilai *Critical Ratio* sebesar 0,232. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang ada dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya 23,2%.
2. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh disiplin terhadap kinerja karyawan bernilai *Critical Ratio* sebesar 0,651. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin yang ada dapat mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 65,1%.
3. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi terhadap kinerja bernilai *Critical Ratio* sebesar 0,324. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang ada dapat mempengaruhi kinerja karyawan hanya 32,4%.
4. Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan yang tercantum dalam tabel *square multiple correlation* sebesar 0,997. Hal ini menunjukkan bahwa besar pengaruh secara bersama kompensasi, disiplin dan motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 99,7%.

DAFTAR PUSTAKA

Barry Cushway. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Perencanaan. Analisis. Kinerja. Penghargaan)*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Kelompok Gramedia.

- Bernardin, H. John dan Russel, Joyce. A. (2008). *Human Resource Management: An Experiential Approach* : Mc Graw-Hill. Singapura.
- Donnelly, Gibson. dan Ivancevich. (1996). *Manajemen Edisi Sembilan Jilid 1*. Alih Bahasa: Zuhad Ichyudin. Jakarta: Erlangga.
- Ferdinand, Augusty (2000). *Structural Equation Modeling Dalam Penelitian Manajemen. Aplikasi Model-Model Rumit dalam penelitian Untuk Tesis S-2 dan disertasi S-3*. FE UNDIP. Semarang.
- Ghozali, Imam. (2007). *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gudono. (2008). *Teori Organisasi*. Jakarta: Pencil.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Nawawi, Hadari. (2005). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ke-3*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Mathis, Robert L dan Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia ed.10*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Priyodarminto, Soengeng. (1992). *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta: PT Pradnya Paramita.
- Ranupandojo, Heidjrachman dan Husnan, Suad. (2000). *Manajemen Personalialia*. Yogyakarta: BPFE.
- Robbins, Stephen P. Diterjemahkan oleh Tim Index. (2003). *Perilaku organisasi. jilid II. edisi 9*. Jakarta: Gramedia.
- Schermerhorn. J., J. Hunt. & R. Osborn. (1991). *Managing Organizational Behavior. 4th. Ed*. John Wiley & Sons.
- Santoso, Singgih. (2012). *Analisis SEM menggunakan AMOS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo.
- Safaria, Triantoro. 2004. *Kepemimpinan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Stolovitch, Harold D. and Keeps. Erica J. (1992). *Handbook of Human Performance Technology A Comprehensive Guide for Analysis and Solving Performance Problem in Organizations*. San Francisco: Jersey-Bass Publisher.
- Wibowo. Prof Dr. SE Mphil. (2007). *Manajemen Kinerja ed 3*. Jakarta: Rajawali Press. PT. Rajagrafindo Persada.