

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA STIKes  
CITRA HUSADA MANDIRI KUPANG**

**TESIS**

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Magister Manajemen**



**OLEH :**

**IRIEN R.A. MANONGGA**

**NIM. 8112151020 MM**

**KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS KATOLIK WIDYA MANDIRA  
KUPANG  
2019**

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA STIKes  
CITRA HUSADA MANDIRI KUPANG**

Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh  
Gelara Magister Manajemen


Oleh

Nama : Irience Rachel Agatha Manongga  
NIM : 8112151020MM

Telah Disetujui Oleh

Pembimbing Utama,

Pembimbing Anggota,

  
Dr. Stanis Man, S.E., M.Si

  
P. Yulius Yasinto, SVD, MA.,  
M.Sc

Kupang, 07 Februari 2019  
Program Studi Magister Manajemen  
Fakultas Ekonomika dan Bisnis  
Universitas Katolik Widya Mandira

Ketua Program Studi,

  
Dr. Stanis Man, S.E., M.Si  
NIDN : 0815086422

TESIS

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN, DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA  
SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA STIKes  
CITRA HUSADA MANDIRI KUPANG**

Disiapkan dan disusun oleh :

Nama : Irience Rachel Agatha Manongga  
NIM : 8112151020MM

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji  
Pada Tanggal 07 Februari 2019  
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima

**Dewan Penguji :**

**Ketua,**

**Sekretaris,**

Dr. Stanis Man, S.E., M.Si

P. Yulius Yanto, SVD, MA., M.Sc

Anggota :

1. P. Dr. Philipus Tule, SVD

2. Marius Masri, SE., M.Si

3. Adrianus Jou Sewa, SE., MM

Kupang, 07 April 2019  
Ketua Program Studi,

Dr. Stanis Man, S.E., M.Si  
NIDN : 0815086422

## SERTIFIKASI

Saya, **Irience Rachel Agatha Manongga** yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan, bahwa tesis yang saya ajukan ini, adalah hasil karya saya sendiri yang belum pernah disampaikan untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (MM) Program Pasca Sarjana Universitas Katolik Widya Mandira Kupang atau program lainnya.

Karya ilmiah ini, adalah murni milik saya, oleh karena itu segala pertanggungjawaban yang menyangkut keabsahan karya ilmiah ini, sepenuhnya berada pada saya selaku peneliti.

**Peneliti**

**Irience Rachel Agatha Manongga**

## MOTTO

*“Bertempurlah Senantiasa Dengan Lututmu,  
dan Kamu Akan Memenangkannya Setiap Waktu”*

---

Persembahan :

Kupersembahkan Tesis ini kepada yang tercinta :

1. Almamater : Universitas Katolik Widya Mandira Kupang;
2. Orang tuaku :  
Papa : Dr. Ir. S. P. Manongga, MS  
Mama : W. M. Manongga Akerina
3. Kedua buah hati : Biben Pieter Leonard dan Stefvanya Rotu;
4. Adikku serta Suami dan anak-anak :  
Magdalena Louisa Manongga, Obaja Lak Apu, Anabelle Lak Apu dan  
Alexandra Dwi Lak Apu;
5. Suami : Teju Eiderival Rotu, S.H;
6. Mertua : Dintje H. Rotu – Taga;
7. Sahabat : Netha Fina, SH, Inna Djari, S.Psi., M.PSi, Fransiska  
Dumatubun, dan Nofriana Manulangga, S.Kep., M.Kes;
8. Seluruh Staff Yayasan Citra Bina Insan Mandiri Kupang;
9. Rekan Kerja pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang.

## ABSTRAK

Penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderating Pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang” oleh Irience Rachel Agatha Manongga Nomor Registrasi 8112151020 MM, dibimbing oleh Dr. Stanis Man, SE., M.Si dan P. Yulius Yasinto, SVD, MA., M.Sc.

Fenomena masalah yang sering terjadi dalam sebuah perusahaan, terutama dalam perusahaan swasta adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia yang ada untuk melakukan tugas dan kewajiban sebaik-baiknya guna mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan menjadi landasan penilaian baik buruknya seorang pekerja. Didalam upaya meningkatkan kinerja seorang karyawan, usaha yang dilakukan perusahaan tidaklah terlepas dari berbagai faktor pendukung, yang diantaranya adalah lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, dan motivasi kerja yang ada dalam diri seorang karyawan. Jika faktor-faktor pendukung yang dimaksud bisa dikelola dengan baik oleh perusahaan, maka tujuan dari perusahaan dapat tercapai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja, komitmen, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel moderating pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang. Data yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Penelitian dilakukan terhadap 100 responden. Pengujian instrument dilakukan dengan menggunakan model *Confirmatory Factor Analysis*. Selanjutnya analisis data dilakukan dengan analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) AMOS 22.

Hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa analisis deskriptif capaian indikator dengan rincian, CI variabel lingkungan kerja sebesar 70.18% dengan kategori “baik”, CI variabel komitmen sebesar 64.72% dengan kategori “cukup baik”, CI variabel kompensasi sebesar 49.07% dengan kategori “tidak baik”, CI variabel motivasi kerja sebesar 64.46% dengan kategori “cukup baik”, dan CI variabel kinerja karyawan sebesar 55.03% dengan kategori “cukup baik”. Hasil analisis statistik inferensial menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 5.904 dan nilai probabilitas  $< 0.05$ . Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 3.618 dan nilai probabilitas  $< 0.05$ . Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja dengan nilai koefisien regresi sebesar 2.057 dengan nilai probabilitas  $< 0.05$ . lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 4.827 dan nilai probabilitas  $< 0.05$ . Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi sebesar 6.040 dengan nilai probabilitas  $< 0.05$ . Motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 5.865 dengan nilai probabilitas  $< 0.05$ .

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diharapkan agar STIKes Citra Husada Mandiri Kupang lebih memperhatikan faktor-faktor pendukung kinerja karyawan, yakni lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, dan motivasi kerja agar terwujudnya tujuan perusahaan.

**Kata Kunci : Kinerja Karyawan, Motivasi Kerja, Kompensasi, Komitmen, Lingkungan Kerja.**

## **ABSTRACT**

*The research entitled “The Effect of Work Environment, Commitment, and Compensation on Employee’s Performance with Motivation as a Moderating Variable at STIKes Citra Husada Mandiri Kupang”, by Irience Rachel Agatha Manongga, Registration Number 8112151020 MM, is supervised by Dr. Stanis Man, SE., M.Si and P. Yulius Yasinto, SVD, MA., M.Sc.*

*The problem that often occurs in a company, especially in a self-employed company is how to manage human resources to perform their duties and obligations to achieve company to improve employee’s performance, the business that carried out by the company is insparable from supporting factors, which include work environment, commitment, compensation, and employee’s work motivation. If the above supporting factors can be managed properly by the company, then the objectives of the company can be achieved. This research aims to determine and explain the influence of the work environment, commitment, and compensation to employee performance with work motivation as a moderating variable at STIKes Citra Husada Mandiri Kupang. The data used in this research were collected questionnaires. The research was conducted on 100 respondents. Testing instruments was using the confirmatory factor analysis model. Furthermore, data analysis was performed by analysis of structural equation modeling (SEM) AMOS 22.*

*The results of this research can be concluded that the descriptive analysis of the indicators achievement with details, CI work environment variables amounted to 70.18 % with the category “good”, CI commitment variable amounted to 64.72 % with the category “good enough”, CI compensation variable of 49.07 % with the category “not good”, CI work motivation variable is 64.46 % with the category “good enough”, and CI variable employee’s performance is 55.03 % with the category “good enough”. The results of inferential statistical analysis show that the work environment has a significant effect on employee’s performance through work motivation with a regression coefficient 5.904 and probability values  $< 0.05$ . Commitment has a significant effect to employee’s performance through work motivation with regression coefficient 3.618 and probability values  $< 0.05$ . Compensation has a significant effect to employee’s performance through work motivation with a regression coefficient 2.057 with a probability value  $< 0.05$ . Work environment has a significant effect to employee’s performance with a regression coefficient 4.827 and probability values  $< 0.05$ . Compensation significantly affects employee’s performance as indicated by a regression coefficient 6.040 with a probability value of  $< 0.05$ . Motivation significantly affects employee’s performance with a regression coefficient 5.865 with a probability value  $< 0.05$ .*

*Based on the results of this research, it is expected the STIKes Citra Husada Mandiri Kupang will pay more attention to the supporting factors of employee’s performance, namely the work environment, commitment, compensation, and work motivation in order to realize the company’s goals.*

**Keywords : Employee’s Performance, Work Motivation, Compensation, Commitment, Work Environment**

## KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kepada Tuhan Yesus atas berkat dan tuntunan-Nya yang tak terbatas kepada penulis, sehingga dapat menyelesaikan Tesis berjudul **“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMITMEN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERATING PADA STIKES CITRA HUSADA MANDIRI KUPANG”**, sebagai hasil dalam sebuah karya akhir dari tugas panjang dalam mendapatkan gelar kesarjanaan S2 pada Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang.

Proses penyelesaian tesis ini tidaklah mudah seperti yang diharapkan. Banyak hambatan dan kesulitan yang dihadapi selama proses penyelesaian tesis ini, diantaranya biaya dan waktu serta semangat yang terkadang hilang. Namun dengan doa, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak akhirnya tesis ini dapat terselesaikan pada waktunya.

Untuk itu, penulis patut mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya dan penghargaan yang tinggi kepada :

1. Tuhan Yesus akan berkatNya yang luar biasa dalam setiap langkah dan kehidupan saya;
2. P. Dr. Philipus Tule, SVD, selaku Rektor Universitas Katolik Widya Mandira Kupang dan juga penguji 1 yang telah memberikan banyak saran yang sangat berguna bagi penulis dalam menyelesaikan tesis ini;
3. Dr. Stanis Man, SE., M.Si, selaku Ketua Program Studi Pasca Sarjana Magister Manajemen dan juga dosen pembimbing utama yang tidak kenal lelah dan pantang menyerah dalam menyemangati penulis untuk menyelesaikan tesis ini. Banyak saran dan kritik yang diberikan dalam proses penyelesaian tesis ini;
4. P. Yulius Yasinto, SVD, MA., M.Sc selaku pembimbing dua yang juga tidak mengenal menyerah dalam membimbing penulis dalam penulisan tesis. Banyak saran dan kritikan yang diberikan agar tesis ini terlihat sempurna;
5. Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Katolik Widya Mandira Kupang, Bapak Jou Sewa Adrianus, SE., MM sekaligus penguji dalam sidang tesis. Penulis ucapkan limpah terima kasih atas masukan-masukan yang diberikan agar tesis terlihat sempurna adanya;
6. Bapak Marius Masri, SE., M.Si, selaku penguji dalam sidang tesis. Penulis banyak mendapat bantuan pengetahuan dalam proses penyelesaian tesis. Banyak hal positif yang penulis dapatkan selama proses penyelesaian tesis ini. Terima kasih tak terhingga penulis ucapkan atas bantuannya selama ini;



7. Staff dan karyawan PPS Magister Manajemen Universitas Katolik Widya Mandira Kupang. Ibu Sekretaris Program Studi PPS MM, Om theus, Om Saul, saudari Icha, dan Om Simon yang senantiasa membantu tanpa lelah, menghadapi keluh kesah dan airmata penulis ☺ terima kasih....
8. Bapak/Ibu Dosen PPS MM yang telah memberikan ilmu dan manfaatnya selama penulis melanjutkan studi;
9. Ketua Dewan Pembina Yayasan Citra Bina Insan Mandiri, Ir. Abraham Paul Liyanto beserta Isteri, Ibu Ani Liyanto dan anak-anak, Yessi dan Hansel Liyanto. Terima kasih atas doa dan dukungannya selama penulis menempuh studi;
10. Ketua Yayasan Citra Bina Insan Mandiri Kupang, Ir. Benny Ndoenboey, M.Si beserta seluruh staff Yayasan CBIM, terima kasih atas doa dan dukungannya;
11. Ketua STIKes Citra Husada Mandiri Kupang, drg. Jeffrey Jap, M.Kes yang sebentar lagi gelarnya berubah ke level yang lebih tinggi. Terima kasih atas dukungan, baik materiil maupun non materiil yang diberikan kepada penulis untuk menempuh jenjang pendidikan Magister. Terima kasih juga telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian di tempat kerja;
12. Seluruh Civitas Akademika STIKes Citra Husada Mandiri Kupang yang telah mendoakan dan memberikan motivasi kepada penulis untuk menyelesaikan tesis secepatnya;
13. Kedua orang tua tercinta, Papa Dr. Ir. S. P. Manongga, MS dan Mama W. M. Manongga-Akreina, tiada kata yang bisa diucapkan untuk membalas seluruh cinta kasih yang diberikan selama ini. Setiap menit ucapan doa, motivasi, semangat yang selalu diberikan. Selalu memeluk anakmu disaat kehilangan arah. Kedua lutut yang selalu bertelut meminta Tuhan untuk menuntun anakmu ini. Dan inilah hasilnya, berkat doa papa dan mama penulis telah menyelesaikan studi dan bergelar MM;
14. Adik satu-satunya, Magdalena Louisa Manongga, S.T (Mama Aci) dan suami Papa Oja Lak Apu (Papa Ani), terima kasih atas segala jerih payah baik materiil dan non materiil yang diberikan kepada penulis. Tiada kata yang bisa diucapkan. Terima kasih untuk segalanya. Kedua buah hati Mama Aci dan Papa Ani, Anabelle Stephanie Lak Apu (Abel) dan Alexandra Dwi Lak Apu (Alexa) terima kasih atas senyuman yang selalu diberikan buat Mama Een ☺
15. Suami, Teju Eiderival Rotu, SH atas kesabarannya dan sangat antusias memberikan semangat dan dorongan selama penulis menempuh studi hingga menyelesaikan tesis;

16. Kedua anak penulis yang menjadi motivasi tertinggi dalam hidup penulis, Biben Pieter Leonard dan Stefvana H. D. Rotu. Walaupun waktu mama selalu saja kurang untuk menemani, terutama untuk kakak Biben tapi doa mama selalu menyertai. Terima kasih telah menjadi sumber motivasi utama dalam hidup mama;
17. Sahabat rasa Saudara dalam “Keluarga Cemara”, Barnes “bane” Bait, Stevy “phipy” Wulandari, Shanty “ndut” Tukan, Jeff Lolang dan semuanya yang selalu memberikan dukungan dan mendoakan agar secepatnya penulis menyelesaikan studi ☺
18. Partner in Crime “2008 till the end” Netha “manet” Fina, Inna “inaya” Djari, Nofriana “bude” Manulangga, dan Fransiska “Sachy” Dumatubun. Terima kasih untuk doa dan segala dorongan yang diberikan agar penulis terus bangkit menyelesaikan studi;
19. Rekan kerja “Underground” yang tiada lelah selalu bertanya “sampai dimana kak tesisnya?” ☺ dan akhirnya “saya telah S2 teman-teman ☺”
20. Andre Naralulu, special thanks buatmu yang selalu menjadi sandaran penulis untuk meminta bantuan baik yang ringan maupun berat. Terima kasih nyadu ☺
21. Ellen Tantrisna, partner penulis untuk mengisi perut bahkan pembuatan google form untuk kuesioner, mengedit kembali tesis penulis sebelum akhirnya turun cetak ☺ terima kasih teman atas segalanya;
22. Rekan sepenanggungan dan senasib di PPS MM Konsentrasi Manajemen Sumber daya Manusia, terima kasih atas dorongan dan motivasi di Group;
23. Rekan-rekan seangkatan MMXXV yang sudah selesai maupun dalam proses menuju gelar “MM”, terima kasih dan tetap semangat buat kita semua. Sukses kedepan, Tuhan selalu menyertai;

Tidak semua penulis bisa sebutkan dan tulis disini, tetapi dari lubuk hati yang paling dalam penulis mengucapkan limpah terima kasih. Terima kasih atas dukungan, bantuan, bimbingan, masukan, dan semua yang telah diberikan selama penulis menempuh studi hingga penyelesaian tesis ini. Kiranya Tuhan Yesus membalas semua kebaikan yang telah diberikan.

Meski telah berupaya semaksimal mungkin, tapi penulis menyadari keterbatasan hingga memungkinkan adanya kekurangan dalam penulisan tesis ini yang membutuhkan saran dan masukan.

**Kupang, 07 Februari 2019**

**Penulis**

## DAFTAR ISI

<b><u>LEMBAR PERSETUJUAN</u></b> .....	ii
<b><u>LEMBAR PENGESAHAN</u></b> .....	iii
<b><u>SERTIFIKASI</u></b> .....	iv
<b><u>MOTTO</u></b> .....	v
<b><u>ABSTRAK</u></b> .....	vi
<b><u>ABSTRACT</u></b> .....	vii
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	viii
<b><u>DAFTAR ISI</u></b> .....	xii
<b><u>DAFTAR TABEL</u></b> .....	xvii
<b><u>DAFTAR GAMBAR</u></b> .....	xviii
<b><u>DAFTAR LAMPIRAN</u></b>	

<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	Error!
--------------------------------	--------

Bookmark not defined.

1.1. <u>Latar Belakang Masalah</u> .....	Error!
--	--------

**Bookmark not defined.**

1.2. <u>Rumusan Masalah</u> .....	Error!
-----------------------------------	--------

**Bookmark not defined.**

1.3. <u>Tujuan Penelitian</u> .....	Error!
-------------------------------------	--------

**Bookmark not defined.**

1.4. <u>Manfaat Penelitian</u> .....	Error!
--------------------------------------	--------

**Bookmark not defined.**

<b>BAB II <u>TINJAUAN PUSTAKA</u></b> .....	Error!
---	--------

Bookmark not defined.

<u>2.1. Kinerja</u> .....	Error!
---------------------------	--------

**Bookmark not defined.**

<u>2.1.1 Pengertian Kinerja</u> .....	Error!
---------------------------------------	--------

**Bookmark not defined.**

<a href="#">2.1.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.1.3 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.1.4 Indikator Kinerja Karyawan</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.2 Lingkungan Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.2.3 Indikator lingkungan kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.3 Komitmen</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.3.1 Pengertian Komitmen</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.3.2 Komponen Komitmen</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.3.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen</a> .....	29
<a href="#">2.4. Kompensasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.4.1 Pengertian Kompensasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.4.2 Jenis Kompensasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.4.3 Penentuan Kompensasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.4.4 Indikator-Indikator Kompensasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5 Motivasi Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	

<a href="#">2.5.1 Pengertian Motivasi Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.2 Teori Motivasi Kerja</a> .....	38
<a href="#">2.5.3 Tujuan Motivasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.4 Jenis-Jenis Motivasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.5 Metode Motivasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.7 Cara Memotivasi Kerja Karyawan</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.8 Proses Motivasi</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.5.9 Indikator Motivasi Kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.6. Penelitian Terdahulu</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.7. Kerangka Pemikiran</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.8 Hipotesis</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.8.1 Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja</a> .....	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.8.2 Komitmen mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja</a> ..	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.8.3 Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan melalui motivasi kerja</a>	<b>Error!</b>
<b>Bookmark not defined.</b>	
<a href="#">2.8.4 Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan</a> .....	54
<a href="#">2.8.5 Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan</a> .....	55
<a href="#">2.8.6 Motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan</a> .....	55
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>57</b>

3.1 Lokasi Penelitian.....	57
3.2. Populasi dan Sampel .....	57
3.3. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	57
3.4. Skala Pengukuran Variabel Penelitian .....	61
3.5 Jenis dan Sumber Data .....	62
3.6. Teknik Pengumpulan Data.....	63
3.7. Teknik Analisis Data.....	63
3.7.1 Analisis Deskriptif .....	64
3.7.2 Uji Kualitas Instrumen .....	65
3.8. Analisis <i>Strutural Equation Model</i> (SEM) .....	66
3.8.1 Diagram Alur ( <i>Path Diagram</i> ).....	66
3.8.2 Uji Asumsi SEM .....	68
<b>BAB IV <u>HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</u></b> .....	<b>75</b>
4.1. Hasil Penelitian .....	75
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian .....	75
4.1.2 Visi dan Misi STIKes CHM-K .....	76
4.1.3 Karakteristik Responden .....	77
4.1.4 Analisis Deskriptif .....	81
4.1.4.1 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja .....	81
4.1.4.2 Deskripsi Variabel <u>Komitmen</u> .....	82
4.1.4.3 Deskripsi Variabel Kompensasi.....	83
4.1.4.4 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja .....	84
4.1.4.5 Deskripsi Variabel Kinerja Karyawan .....	85
4.1.5 Analisis Statistik Inferensial .....	86
4.1.5.1 Analisis Faktor Konfirmatory .....	87
4.1.5.2 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) .....	97
4.1.5.3 pengujian Asumsi SEM .....	100
4.1.5.4 Pengujian Hipotesa .....	102
4.1.5.4 Analisis Pengaruh .....	106
4.2. Pembahasan.....	108
4.2.1 Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif .....	108
4.2.2 Pembahasan Analisis Statistik Inferensial .....	114
<b>BAB V <u>KESIMPULAN DAN SARAN</u></b> .....	<b>123</b>
5.1 Kesimpulan .....	123

5.2 Saran.....	125
<b><u>DAFTAR PUSTAKA</u></b> .....	Error!

Bookmark not defined.

<b><u>LAMPIRAN</u></b> .....	Error!
------------------------------	--------

Bookmark not defined.

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Perkiraan Gaji Karyawan STIKes CHM-K berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	9
Tabel 1.2 Tingkat Absensi Ketidakhadiran Karyawan STIKes CHM-K Tahun 2016 .....	11
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	48
Tabel 3.1 Definisi Operasional	
Tabel 3.2 Bobot kriteria jawaban skala Likert (Riduwan, 2010:13) .....	62
Tabel 3.3 Predikat dan Rentang Nilai Uji Deskriptif .....	65
Tabel 3.4 <i>Goodness of Fit Index</i> .....	74
Tabel 4. 1 Responden menurut usia .....	79
Tabel 4.2 Responden menurut jenis kelamin .....	79
Tabel 4.3 Responden menurut pendidikan terakhir .....	80
Tabel 4.4 Responden menurut masa kerja .....	81
Tabel 4.5 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Lingkungan Kerja	82
Tabel 4.6 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Komitmen .....	83
Tabel 4.7 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Kompensasi .....	84
Tabel 4.8 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Motivasi Kerja ....	85
Tabel 4.9 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Kinerja Karyawan	86
Tabel 4.10 Hasil Kelayakan Model, pada Analisis CFA Variabel Lingkungan Kerja .....	89
Tabel 4.11 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Lingkungan Kerja .	90
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Kelayakan Model, pada Analisis CFA Variabel Kompensasi .....	91
Tabel 4.14 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Kompensasi .....	92

Tabel 4.15 Standardized Regression Weight .....	92
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Kelayakan Model, pada Analisis CFA	
Variabel Motivasi .....	94
Tabel 4.17 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Motivasi .....	94
Tabel 4.18 Standardized Regression Weights .....	95
Tabel 4.19 Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Analisis CFA	
Variabel Kinerja .....	96
Tabel 4.10 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Kinerja .....	97
Tabel 4.21 Standardized Regression Weights .....	97
Tabel 4.22 Hasil Pengujian Kelayakan Model SEM .....	99
Tabel 4.23 Regresi Weight pada Analisis SEM .....	100
Tabel 4.24 Assesment of Normality .....	101
Tabel 4.25 Regresi Weight pada Analisis SEM .....	103
Tabel 4.26 <i>Direct Effects</i> .....	107
Tabel 4.27 <i>Indirect Effects</i> .....	107



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh kinerja individu dan kelompok terhadap kinerja organisasi .....	18
Gambar 2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	20
Gambar 2.3 Hierarki Kebutuhan Maslow .....	40
Gambar 2.4 Kebutuhan Menurut David McClelland .....	41
Gambar 2.5 Kerangka Pemikiran .....	50
Gambar 3.1 Diagram Alur .....	69
Gambar 4.1 Analisis Faktor CFA Variabel Lingkungan Kerja .....	88
Gambar 4.2 Analisis Faktor CFA Variabel Kompensasi .....	91
Gambar 4.3 Analisis Faktor CFA Variabel Motivasi .....	93
Gambar 4.4 Analisis Faktor CFA Variabel Kinerja .....	96
Gambar 4.5 Analisis <i>Structural Equation Modelling</i> .....	28