

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini akan disajikan gambaran responden pada penelitian ini serta proses menganalisis data-data yang diberikan oleh responden tersebut untuk menjawab pertanyaan penelitian dan hipotesis yang telah diajukan pada bab 2 dan bab 3. Setelah diketahui semua hasil pengolahan data, hasil dari analisis tersebut kemudian diinterpretasikan untuk menjawab permasalahan penelitian. Sebagai langkah akhir dari penelitian ini yaitu membuat saran dan simpulan penelitian.

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan Citra Husada Mandiri Kupang (STIKes CHM-K) merupakan sekolah tinggi yang bergerak dalam bidang kesehatan di Kupang-Nusa Tenggara Timur yang didirikan pada tahun 2008 dengan Ijin Penyelenggaraan MENDIKNAS RI No. 206/D/O/2008. Sekolah Tinggi ini bernaung di bawah Yayasan Citra Bina Insan Mandiri (CBIM) yang juga memiliki beberapa lembaga pendidikan lain yaitu PAUD-TK, SD, SMP, dan SMA Citra Bangsa serta Sekolah Tinggi Ilmu Keguruan dan Pendidikan Citra Bina Nusantara (STKIP CBN).

STIKes CHM-K sampai dengan pertengahan tahun 2017 memiliki 3 (tiga) Program Studi yaitu (1) Program Studi Diploma III Kebidanan dengan ijin operasional 5227/D/T/K-VIII/2008; (2) Program Studi Ners (S1 Jenjang Akademik - 4939/D/T/K-VIII/2010; Jenjang Profesi Ners - 33/E/O/2014/ Tanggal 29 April 2014); dan (3) Program Studi S1 Farmasi (163/M/Kp/IV/2015 - terakreditasi). Kampus ini memiliki fasilitas lengkap yaitu ruangan kuliah yang dilengkapi dengan kipas angin, *LCD Projector*, fasilitas internet kabel maupun wifi, laboratorium komputer, laboratorium kebidanan, laboratorium keperawatan dan farmasi yang

cukup memadai. Selain itu, untuk fasilitas kemahasiswaan STIKES CHMK juga memiliki fasilitas olah raga seperti lapangan bola volley, lapangan basket, lapangan futsal, dan tempat fitness.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh STIKes CHM-K dapat dikategorikan sebagai tenaga pendidik dan tenaga kependidikan. Tenaga pendidik yang ada meliputi dosen tetap, dosen tetap PNS, dan dosen tidak tetap yang membantu menjalankan operasional ditingkat Program Studi, sedangkan tingkat kependidikan yakni karyawan yang dibagi dalam beberapa divisi memiliki tugas dan kewajiban melaksanakan operasional secara keseluruhan di tingkat Rektorat.

Jumlah mahasiswa STIKes CHM-K sampai dengan tahun akademik 2017/2018 terdaftar sebanyak 2235 orang dengan rincian : (1) Program Studi Diploma III Kebidanan sejumlah 976 orang, Program Studi Ners untuk Sarjana Keperawatan sejumlah 1171 orang, Program Profesi Ners sebanyak 88 orang dan Farmasi berjumlah 245 orang). Untuk jumlah mahasiswa yang telah diluluskan hingga tahun 2017 sebanyak 1.320 orang. Lulusan ini tersebar di seluruh NTT dan di beberapa wilayah di Indonesia seperti Sumatera, Jawa, Kalimantan, Sulawesi dan Irian Jaya. Selain itu ada juga lulusan yang telah bekerja di luar negeri yaitu; Timor Leste dan Jepang.

4.1.2. Visi dan Misi STIKes CHM-K

A. Visi

Visi STIKes CHM-K adalah “Sekolah Tinggi Ilmu Kesehatan yang unggul dengan berlandaskan pada pendidikan konservatif idealis”.

B. Misi

Visi tersebut didukung dengan misi sekolah yaitu:

1. Menyelenggarakan pendidikan tinggi kesehatan yang unggul berlandaskan pendidikan konservatif idealis.
2. Mengembangkan ilmu pengetahuan kesehatan di bidang Keperawatan, Kebidanan dan Farmasi melalui kegiatan pembelajaran dan penelitian yang bermutu sehingga dapat bermanfaat bagi stakeholder.
3. Melaksanakan pengabdian masyarakat dengan memanfaatkan secara optimal sumber daya yang dimiliki untuk ikut menyelesaikan masalah-masalah yang dihadapi stakeholder.
4. Mengembangkan jejaring untuk dapat bersinergi dengan pihak perguruan tinggi lain, masyarakat, pelaku usaha, dan pemerintah dalam menyelenggarakan kegiatan Tri Dharma Perguruan Tinggi
5. Menerapkan prinsip pengelolaan lembaga yang baik dan melaksanakan prinsip-prinsip penjaminan mutu.

4.1.3. Karakteristik Responden

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai data-data deskriptif yang diperoleh dari responden. Data deskriptif penelitian disajikan agar dapat dilihat profil dari data penelitian dan hubungan yang ada antar variabel yang digunakan dalam penelitian. Data deskriptif yang menggambarkan keadaan atau kondisi responden perlu diperhatikan sebagai informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian.

Responden dalam penelitian ini seluruh karyawan STIKes Citra Husada Mandiri Kupang (STIKes CHM-K) yang berjumlah 105 karyawan yang terdiri dari tenaga pendidik, yaitu Dosen tetap Swasta dan Dosen Tetap PNS berjumlah 66 orang dan tenaga kependidikan berjumlah 39 orang. Namun, terhitung dari kuesioner yang dikembalikan ke peneliti sebanyak 100 kuesioner yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Selanjutnya dapat diperinci berdasarkan usia, jenis

kelamin, pendidikan terakhir dan masa kerja di STIKes CHM-K. Keempat aspek tersebut memiliki peran penting dalam menilai kinerja karyawan STIKes CHM-K.

1. Responden Menurut Usia

Kedewasaan seseorang dapat dilihat dari usia seseorang yang merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kemampuan, pengetahuan, tanggung jawab seseorang dalam bertindak, berpikir, serta mengambil keputusan. Usia responden sangat mempengaruhi kinerjanya, hal tersebut didasarkan atas 3 (tiga) alasan, yaitu : (1) ada keyakinan yang meluas bahwa kinerja merosot dengan meningkatnya usia, (2) realitas bahwa angkatan kerja menua, dan (3) pensiun (Robbins, 2001 : 42). Berdasarkan hal tersebut maka sangat penting dalam penelitian ini usia digunakan sebagai salah satu ukuran dalam mengidentifikasi responden. Berdasarkan data primer yang dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner, diperoleh profil responden menurut usia sebagaimana nampak dalam tabel 4.1 berikut ini :

Tabel 4. 1 Responden menurut usia

Usia Responden	Jumlah	Persentase (%)
< 25 tahun	18	18 %
26 – 30 tahun	47	47 %
31 – 35 tahun	13	13 %
36 – 40 tahun	13	13 %
> 41 tahun	9	9 %
Total	100	100 %

Sumber : data kuesioner yang diolah 2018

Dari tabel 4.1 nampak bahwa responden dengan usia antara 26-30 tahun adalah yang terbesar yaitu sebanyak 47 responden dari total 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sementara hubungan antara usia responden dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa usia responden mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Responden Menurut Jenis Kelamin

Berdasarkan hasil jawaban kuesioner yang diperoleh dari responden, diperoleh data pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2 Responden menurut jenis kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Pria	21	21 %
Wanita	79	79 %
Total	100	100 %

Sumber : data kuesioner yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui bahwa karyawan berjenis kelamin wanita merupakan responden mayoritas yaitu sebanyak 79 responden dari total 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sementara hubungan antara jenis kelamin responden dan kinerja karyawan bahwa jenis kelamin responden mempengaruhi kinerja karyawan. Responden wanita memiliki kinerja yang tinggi daripada responden pria. Hal ini dikarenakan mayoritas karyawan wanita lebih dominan dalam *job description*.

3. Responden menurut pendidikan terakhir

Pendidikan terakhir sangat mempengaruhi kemampuan, wawasan dan tingkat kepercayaan diri dari responden dalam melaksanakan pekerjaannya. Hal tersebut dikarenakan pendidikan sangat penting guna meningkatkan kemampuannya. Responden dengan tingkat pendidikan yang tinggi mampu bekerja dengan tingkat kesulitan dan tanggung jawab yang lebih tinggi (Robbins, 2001). Komposisi responden berdasarkan aspek pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 4.3 berikut ini :

Tabel 4.3 Responden menurut pendidikan terakhir

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA	5	5 %
DIV	9	9 %

S1	31	31 %
S2	55	55 %
Total	100	100 %

Sumber : data kuesioner yang diolah 2018

Berdasarkan Tabel 4.3 diatas nampak bahwa responden dengan latar belakang pendidikan S2 merupakan responden mayoritas yaitu sebanyak 55 responden dari total responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Sementara hubungan antara pendidikan terakhir responden dan kinerja karyawan menunjukkan bahwa pendidikan responden mempengaruhi kinerja karyawan.

Semakin tinggi tingkat pendidikan karyawan, maka akan meningkatkan kinerjanya. Hal ini dikarenakan dengan semakin tinggi tingkat pendidikan seseorang maka akan semakin tinggi pula logika berpikir dan tingkat kepercayaan diri dari karyawan sehingga karyawan dalam melakukan aktifitas kerjanya akan lebih sistematis sehingga akan berdampak positif pada kinerjanya.

4. Responden menurut masa kerja

Masa kerja erat hubungannya dengan pengalaman, kepercayaan diri yang tinggi dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Hal itulah yang dimiliki oleh karyawan dengan masa kerja yang sudah lama, walaupun dari segi usia sudah termasuk tua. Data mengenai responden menurut masa kerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut ini :

Tabel 4.4 Responden menurut masa kerja

Masa Kerja	Jumlah	Persentase (%)
< 1 tahun	8	8 %

1 – 3 tahun	40	40 %
4 – 5 tahun	34	34 %
>5 tahun	18	18 %
TOTAL	100	100 %

Sumber : data kuesioner yang diolah 2018

Berdasarkan tabel 4.4 dapat ditunjukkan bahwa mayoritas karyawan dengan masa kerja antara 1 – 3 tahun berjumlah 40 orang dari total 100 responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini.

4.1.4. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dilakukan dengan cara mencari nilai-nilai yang diperoleh. Nilai rata-rata digunakan untuk memperoleh kesimpulan yang didapat dengan menggunakan rentang skala yang sudah ditentukan sebelumnya berdasarkan masing-masing kriteria. Analisis ini untuk mengetahui karakteristik responden pada penelitian melalui perhitungan persentase jawaban yang telah ditabulasi. Analisis deskriptif menggunakan tabulasi silang. Analisis ini juga mengidentifikasi karakteristik responden berpengaruh terhadap variabel penelitian yaitu Lingkungan Kerja, Komitmen, Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Kinerja Karyawan.

4.1.4.1. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang dimaksudkan disini adalah aspek-aspek yang menunjang karyawan pada STIKes CHM-K dalam bekerja. Selanjutnya dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden untuk mengetahui total skor dan capaian indikator dari variabel lingkungan kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Lingkungan Kerja			Ket
		Total Skor ($\sum R$)	Skor Ideal (SI)	Capaian Indikator = (2) : (3) x 100	

				%	
	1	2	3	4	
1	Suasana kerja	3665	5000	73.3 %	Baik
2	Kondisi lingkungan	3388	5000	67.8 %	Cukup Baik
3	keamanan	2884	4000	72.1 %	Baik
4	Hubungan kerja dengan pimpinan	3043	5000	60.9 %	Cukup Baik
5	Hubungan kerja antar sesama rekan kerja	2945	4000	73.6 %	Baik
6	Hubungan kerja dengan bawahan	2324	3000	77.5 %	Baik
Total		18249	26000	70.18 %	Baik

Sumber : hasil olahan data primer tahun 2018

Berdasarkan tampilan data pada tabel 4.5 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja (X_1) pada STIKes CHM-K memiliki indikator dengan kategori yang baik. Hal ini terlihat dari total capaian indikator adalah $(18249/26000) \times 100 \% = 70.18 \%$. Artinya bahwa lingkungan kerja yang ada saat ini perlu dipertahankan dan ditingkatkan, sehingga akan berdampak pada kinerja karyawan.

4.1.4.2. Deskripsi Variabel Komitmen

Jawaban responden terhadap variabel komitmen, dengan indikator : 1) komitmen afektif, 2) komitmen berkelanjutan, dan 3) komitmen normatif. Selanjutnya dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden untuk mengetahui total skor dan capaian indikator dari variabel komitmen yang dapat dilihat pada tabel 4.6 berikut ini :

Tabel 4.6 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Komitmen

No	Indikator	Komitmen			Ket
		Total Skor (ΣJR)	Skor Ideal (Sl)	Capaian Indikator = (2) : (3) x 100 %	
	1	2	3	4	
1	Komitmen Afektif	2053	3000	68.4 %	Baik
2	Komitmen Berkelanjutan	2961	5000	59.2 %	Cukup Baik
3	Komitmen Normatif	2106	3000	70.2 %	Baik
Total		7120	11000	64.72 %	Cukup Baik

Sumber : hasil olahan data primer tahun 2018

Tabel 4.6 menjelaskan bahwa total capaian indikator dari variabel komitmen (X_2) pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang berada dalam kategori cukup baik. Hal ini terlihat pada total capaian indikatornya adalah $(7120/11000) \times 100 \% = 64.72 \%$. Hal ini dapat disimpulkan, para responden menilai bahwamereka memiliki komitmen yang cukup kuat pada STIKes CHM-K. Oleh karena itu, komitmen organisasi dapat ditingkatkan lagi melalui faktor-faktor pendukung lainnya yang akan berdampak pada kinerja karyawan.

4.1.4.3. Deskripsi Variabel Kompensasi

Jawaban responden terhadap variabel kompensasi, dengan indikator : 1) Gaji, 2) Insentif, 3) Tunjangan, dan 4) Bonus. Selanjutnya dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden untuk mengetahui total skor dan capaian indikator dari variabel kompensasi yang dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut ini :

Tabel 4.7 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Kompensasi

No	Indikator	Kompensasi			
		Total Skor ($\sum JR$)	Skor Ideal (SI)	Capaian Indikator = (2) : (3) x 100 %	Ket
	1	2	3	4	
1	Gaji	1971	3500	56.3 %	Cukup Baik
2	Insentif	1294	2500	51.76 %	Tidak Baik
3	Tunjangan	1851	2500	74.04 %	Baik
4	Bonus	1018	4000	25.45 %	Sangat Tidak Baik
Total		6134	12500	49.07 %	Tidak Baik

Sumber : hasil olahan data primer tahun 2018

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori tidak baik. Untuk indikator bonus terlihat bahwa jumlah capaian indikator hanya 25.45 % yang dikategorikan sangat tidak baik. Dengan total capaian indikator $(6134/12500) \times 100 \% = 49.07 \%$, dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan oleh pimpinan STIKes CHM-K dinilai oleh responden masuk dalam kategori tidak baik. Hal ini dapat berpengaruh buruk pada kinerja

karyawan. Oleh karena itu, STIKes CHM-K dapat memperbaiki sistem pemberian kompensasi yang dilakukan selama ini agar dapat memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan.

4.1.4.4. Deskripsi Variabel Motivasi Kerja

Jawaban responden terhadap variabel Motivasi Kerja, dengan indikator : 1) kebutuhan fisiologis, 2) kebutuhan rasa aman, 3) kebutuhan sosialisasi, 4) kebutuhan penghargaan, dan 5) kebutuhan aktualisasi diri. Selanjutnya dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden untuk mengetahui total skor dan capaian indikator dari variabel motivasi kerja yang dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut ini:

Tabel 4.8 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Motivasi Kerja

No	Indikator	Motivasi Kerja			Ket
		Total Skor ($\sum R$)	Skor Ideal (S _{li})	Capaian Indikator = (2) : (3) x 100 %	
	1	2	3	4	
1	Kebutuhan Fisiologis	2237	4000	55.9 %	Cukup Baik
2	Kebutuhan Rasa Aman	1540	2500	61.6 %	Cukup Baik
3	Kebutuhan Sosialisasi	3047	4000	76.2 %	Baik
4	Kebutuhan Penghargaan	2701	4500	60 %	Cukup Baik
5	Kebutuhan Aktualisasi Diri	3367	5000	67.34 %	Cukup Baik
	Total	12892	20000	64.46 %	Cukup Baik

Sumber : hasil olahan data primer tahun 2018

Berdasarkan tampilan data pada tabel 4.8 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa secara keseluruhan indikator berada dalam kategori cukup baik dengan capaian indikator adalah : $(12892/20000) \times 100 \% = 64.46 \%$. Dengan demikian, motivasi dengan dorongan ataupun tidak dengan dorongan, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing dan harus dicapai untuk mencapai hasil yang baik. Dalam hal ini, STIKes CHM-K perlu

mendorong bahkan meningkatkan lagi motivasi kepada karyawan. Dengan begitu kinerja karyawan juga akan berpengaruh positif dan meningkat.

4.1.4.5. Deskripsi Variabel Kinerja karyawan

Jawaban responden terhadap variabel kinerja karyawan, dengan indikator : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, dan 5) kemandirian. Selanjutnya dapat dibuat rekapitulasi jawaban responden untuk mengetahui total skor dan capaian indikator dari variabel kinerja karyawan yang dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut ini:

Tabel 4.9 Total Skor dan Capaian Indikator dari Variabel Kinerja Karyawan

No	Indikator	Kinerja Karyawan			
		Total Skor ($\sum JR$)	Skor Ideal ($\sum SI$)	Capaian Indikator = (2) : (3) x 100 %	Ket
	1	2	3	4	
1	Kualitas Kerja	1632	4000	40.8 %	Tidak Baik
2	Kuantitas Kerja	1619	4000	40.5 %	Tidak Baik
3	Ketepatan Waktu	2279	3000	76 %	Baik
4	Efektifitas	828	1000	82.8 %	Baik
5	Kemandirian	797	1000	79.7 %	Baik
	Total	7155	13000	55.03 %	Cukup Baik

Sumber : hasil olahan data primer tahun 2018

Tampilan pada tabel 4.9 menunjukkan bahwa penilaian responden terhadap variabel kinerja adalah cukup baik. Total capaian indikator adalah $(7155/13000) \times 100 \% = 55.03 \%$. Terdapat dua indikator yang dinilai oleh responden masuk dalam kategori tidak baik, yakni kualitas kerja dengan persentase 40.8 % dan indikator kuantitas kerja dengan persentase 40.5 %. Hal ini bisa saja terjadi karena karyawan merasa tidak ada dorongan positif yang mereka dapatkan disaat mereka telah bekerja. Selain itu, sebagian besar responden memiliki faktor-faktor yang mendukung mereka untuk menghasilkan kinerja yang cukup.

4.1.5. Analisis Statistik Inferensial

Analisis statistik inferensial yang diterapkan dalam penelitian ini adalah *Structural Equation Modelling* (SEM) sebagai upaya pengujian hipotesis. Salah satu langkah dalam SEM adalah menilai problem identifikasi. Proses operasi program AMOS 22, bila estimasi tidak dapat dilakukan program akan memberikan pesan kesalahan mengenai kemungkinan sebab-sebab mengapa program tidak dapat melakukan estimasi.

Teknik estimasi yang digunakan dalam perhitungan SEM adalah dengan menggunakan maximum likelihood. Sebelum membentuk suatu full model SEM, terlebih dahulu akan dilakukan pengujian terhadap indikator-indikator yang membentuk masing-masing variabel. Pengujian dilakukan dengan menggunakan model *Confirmatory factor analysis*.

4.1.5.1. Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis-CFA*)

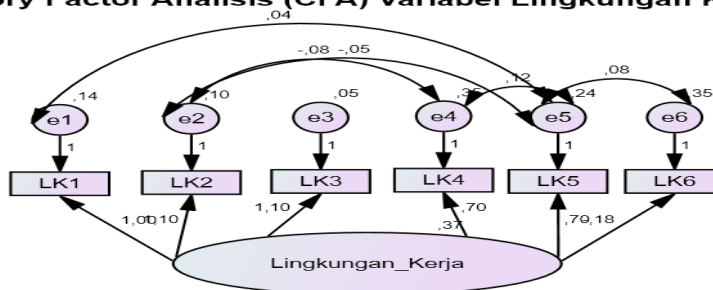
Tujuan dari analisis konfirmatori adalah untuk menguji undimensionalitas dari indikator-indikator pembentuk masing-masing variabel laten. Analisis faktor konfirmatif ditujukan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel yang diobservasi mempunyai ciri yang sama antara satu dengan lainnya. Analisis CFA yang dilakukan adalah *single measurement model*, dengan jumlah indikator yang digunakan adalah minimal 4 (empat) indikator.

Waluyo (2016), mengatakan bahwa aplikasi pada *single measurement model*, amos tidak dapat mengestimasi model yang mempunyai indikator kurang dari tiga.

a. Analisis faktor konfirmatori indikator Lingkungan Kerja

Terdapat 6 (enam) indikator sebagai dimensi pembentuk variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis variabel lingkungan kerja sebagai berikut:

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Lingkungan Kerja ja



UJI HIPOTESIS:
Chi-Square=3,456
Signifikan=.485
CMIN/DF=.864
GFI=.990
AGFI=.945
TLI=1,005
CFI=1,000
RMSEA=.000

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018
 Ringkasan hasil CFA terlihat pada tabel 4.10 sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Kelayakan Model, pada Analisis CFA Variabel Lingkungan Kerja

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	Kecil (<424.363)	3.456	Good Fit
Probabilitas	> 0.05	0.485	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.990	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.945	Good Fit
CMIN/DF	≤ 3	0.864	Good Fit
TLI	≥ 0.95	1.005	Good Fit
CFI	≥ 0.95	1.000	Good Fit

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel. 4.10 terlihat bahwa semua indikator sudah terpenuhi, dengan nilai hasil evaluasi adalah *Good Fit*. Selain itu untuk menguji undimensionalitas indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja, dapat dilakukan dengan melihat bagian “estimases”.

Untuk mendapatkan kemaknaan dari indikator-indikator yang teraktraksi dalam membentuk variabel lingkungan, dapat diperoleh nilai *standardized loading factor* dari masing-masing indikator. Jika diperoleh adanya nilai pengujian sangat signifikan, maka hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut cukup baik untuk terekstraksi membentuk variabel lingkungan kerja. Hasil berikut merupakan pengujian kemaknaan masing-masing indikator dalam membentuk variabel lingkungan kerja.

Tabel 4.11 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Lingkungan Kerja

Keterangan	Estimate	S.E	C.R.	P	Label
LK 1 <--- Lingkungan_Kerja	1,000	.			
LK 2 <--- Lingkungan_Kerja	1,099	,086	12,712	***	par_1
LK 3 <--- Lingkungan_Kerja	1,103	,080	13,873	***	par_2
LK <--- Lingkungan_Kerja	,700	,106	6,611	***	par_3

Keterangan		Estimate	S.E	C.R.	P	Label
4						
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,701	,084	8,376	***	par_4
5						
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,674	,183	3,676	***	par_5
6						

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

Tabel 4.12 Standardized Regression Weights:

Keterangan		Estimate
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,847
1		
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,903
2		
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,945
3		
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,583
4		
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,654
5		
LK	<--- Lingkungan_Kerja	,520
6		

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

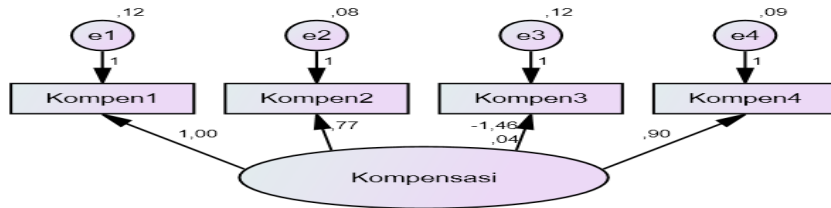
Analisis indikator-indikator juga menunjukkan nilai pengujian dari masing-masing pembentuk suatu konstruk. Berdasarkan hasil pada tabel. 4.11 menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator pembentuk variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai CR untuk semua indikator di atas, 1.96 dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai estimasi (tabel 4.12) setiap indikator > 0.2 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel lingkungan telah menunjukkan undimensionalitas. Selanjutnya berdasarkan analisis CFA konstruk ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

b. Analisis faktor konfirmatori indikator Kompensasi

Terdapat 4 (empat) indikator sebagai dimensi pembentuk variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis variabel Kompensasi sebagai berikut:

Gambar 4.2 Analisis Faktor CFA Variabel Kompensasi

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Kompensasi



UJI HIPOTESA:
 Chi-Square = ,150
 Signifikan (P) = ,928
 CMIN/DF = ,075
 GFI = ,999
 AGFI = ,997
 TLI = 1,137
 CFI = 1,000
 RMSEA = ,000

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Ringkasan hasil CFA ditunjukkan pada tabel 4.13 sebagai berikut :

Tabel 4.13 Hasil Pengujian Kelayakan Model, pada Analisis CFA Variabel Kompensasi

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	Kecil (<46.373)	0.150	Good Fit
Probabilitas	> 0.05	0.075	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0,000	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.999	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.997	Good Fit
CMIN/DF	≤ 3	0.075	Good Fit
TLI	≥ 0.95	1.137	Good Fit
CFI	≥ 0.95	1.000	Good Fit

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Pada tabel 4.13 terlihat bahwa semua indikator sudah terpenuhi dengan hasil evaluasi model adalah *Good Fit*. Selain itu untuk menguji undimensionalitas indikator-indikator dari variabel kompensasi, dapat dilakukan dengan melihat bagian “estimases”

Untuk mendapatkan kemaknaan dari indikator-indikator yang teraktraksi dalam membentuk variabel kompensasi, dapat diperoleh nilai standarized loading factor dari masing-masing indikator. Jika diperoleh adanya nilai pengujian sangat signifikan maka hal ini

mengindikasikan bahwa indikator tersebut cukup baik untuk terekstraksi membentuk variabel kompensasi. Hasil berikut merupakan pengujian kemaknaan masing-masing indikator dalam membentuk variabel kompensasi.

Tabel 4.14 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Kompensasi

Keterangan		Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Kompen 1	<--- Kompensasi	1,000				
Kompen 2	<--- Kompensasi	,767	,245	3,129	,002	par_1
Kompen 3	<--- Kompensasi	1,803	,369	4,883	***	par_2
Kompen 4	<--- Kompensasi	,900	,286	3,144	,002	par_3

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

Tabel 4.15 Standardized Regression Weights

Keterangan		Estimate
Kompen 1	<--- Kompensasi	,505
Kompen 2	<--- Kompensasi	,487
Kompen 3	<--- Kompensasi	,792
Kompen 4	<--- Kompensasi	,520

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

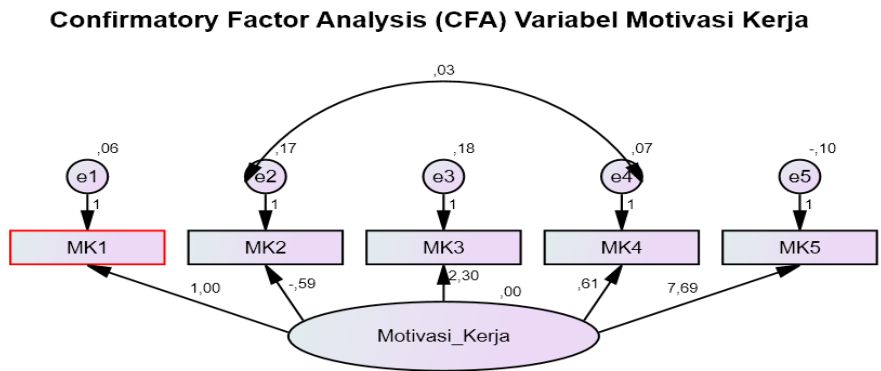
Analisis indikator-indikator juga menunjukkan nilai pengujian dari masing-masing pembentuk suatu konstruk. Berdasarkan hasil pada tabel 4.14 menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator pembentuk variabel kompensasi menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai CR untuk semua indikator di atas, 1.96 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai estimasi pada tabel 4.15 setiap indikator > 0.2 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel

kompensasi telah menunjukkan undimensionalitas. Selanjutnya berdasarkan analisis CFA konstruk ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

c. Analisis faktor konfirmatori indikator Motivasi

Terdapat 5 (lima) indikator sebagai dimensi pembentuk variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis variabel Motivasi sebagai berikut :

Gambar 4.3 Analisis Faktor CFA Variabel Motivasi



UJI HIPOTESA:
 Chi-Square : 3,202
 Signifikan (P) : ,525
 CMIN/DF : ,800
 GFI : ,989
 AGFI : ,958
 TLI : 1,045
 CFI : 1,000
 RMSEA : ,000

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Ringkasan hasil CFA dapat dilihat pada tabel 4.16 sebagai berikut :

Tabel 4.16 Hasil Pengujian Kelayakan Model, pada Analisis CFA Variabel Motivasi

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	Kecil (<54.392)	3.202	Good Fit
Probabilitas	> 0.05	0.525	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.000	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.989	Good Fit

AGFI	≥ 0.90	0.958	Good Fit
CMIN/DF	≤ 3	0.800	Good Fit
TLI	≥ 0.95	1.045	Good Fit
CFI	≥ 0.95	1.000	Good Fit

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Padatabel. 4.16 terlihat bahwa semua nilai dari indikator telah memenuhi atau *Good Fit*.

Selain itu untuk menguji undimensionalitas indikator-indikator dari variabel motivasi, dapat dilakukan dengan melihat bagian “estimases”.

Untuk mendapatkan kemaknaan dari indikator-indikator yang terekstraksi dalam membentuk variabel motivasi, dapat diperoleh nilai *standardized loading factor* dari masing-masing indikator. Jika diperoleh adanya nilai pengujian sangat signifikan maka hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut cukup baik untuk terekstraksi membentuk variabel motivasi. Hasil berikut merupakan pengujian kemaknaan masing-masing indikator dalam membentuk variabel motivasi.

Tabel 4.17 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Motivasi

	Keterangan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
MK 1	<--- Motivasi_Kerja	1,000				
MK 2	<--- Motivasi_Kerja	,980	,149	6,593	***	par_1
MK 3	<--- Motivasi_Kerja	2,299	,840	2,738	,006	par_2
MK 4	<--- Motivasi_Kerja	,954	,138	6,927	***	par_3
MK 5	<--- Motivasi_Kerja	,564	,117	4,814	***	par_4

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

Tabel 4.18 Standardized Regression Weights

	Keterangan	Estimate
MK 1	<--- Motivasi_Kerja	,643

	Keterangan	Estimate
MK 2	<--- Motivasi_Kerja	,638
MK 3	<--- Motivasi_Kerja	,710
MK 4	<--- Motivasi_Kerja	,415
MK 5	<--- Motivasi_Kerja	1,328

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

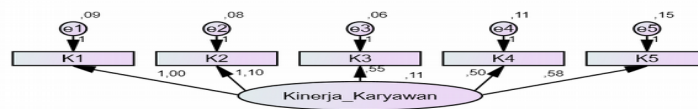
Analisis indikator-indikator juga menunjukkan nilai pengujian dari masing-masing pembentuk suatu konstruk. Berdasarkan hasil pada tabel 4.17 menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator pembentuk variabel motivasi menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai CR untuk semua indikator di atas, 1.96 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai estimasi (tabel 4.18) setiap indikator > 0.2 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel motivasi telah menunjukkan undimensionalitas. Selanjutnya berdasarkan analisis CFA konstruk ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

d. Analisis faktor konfirmatori indikator Kinerja

Terdapat 5 (lima) indikator sebagai dimensi pembentuk variabel. Hasil pengolahan data untuk analisis variabel Kinerja sebagai berikut :

Gambar 4.4 Analisis Faktor CFA Variabel Kinerja

Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Kinerja Karyawan



UJI HIPOTESA:
 Chi-Square : 9,173
 Signifikan (P) : ,102
 CMIN/DF : 1,835
 GFI : ,971
 AGFI : ,912
 TLI : ,929
 CFI : ,964
 RMSEA : ,086

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Ringkasan hasil CFA ditunjukkan pada tabel 4.19 sebagai berikut :

Tabel 4.19 Hasil Pengujian Kelayakan Model pada Analisis CFA Variabel Kinerja

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	Kecil (<126.903)	9.173	Good Fit
Probabilitas	> 0.05	0.102	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.086	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.971	Good Fit
AGFI	≥ 0.90	0.912	Good Fit
CMIN/DF	≤ 3	1.835	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0.929	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0.964	Good Fit

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.19 terlihat bahwa semua nilai dari indikator telah memenuhi atau *Good Fit*. Selain itu untuk menguji undimensionalitas indikator-indikator dari variabel motivasi, dapat dilakukan dengan melihat bagian “estimases”.

Untuk mendapatkan kemaknaan dari indikator-indikator yang teraktraksi dalam membentuk variabel kinerja, dapat diperoleh nilai *standardized loading factor* dari masing-masing indikator. Jika diperoleh adanya nilai pengujian sangat signifikan maka hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut cukup baik untuk terekstraksi membentuk variabel kinerja. Hasil berikut merupakan pengujian kemaknaan masing-masing indikator dalam membentuk variabel kinerja.

Tabel 4.10 Regresi Weight pada Analisis CFA Variabel Kinerja

Keterangan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
K1 <--- Kinerja_Karyawan	1,000				
K2 <--- Kinerja_Karyawan	1,101	,166	6,620	***	par_1
K3 <--- Kinerja_Karyawan	,552	,108	5,136	***	par_2
K4 <--- Kinerja_Karyawan	,496	,120	4,123	***	par_3
K5 <--- Kinerja_Karyawan	,582	,145	4,016	***	par_4

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

Tabel 4.21 Standardized Regression Weights

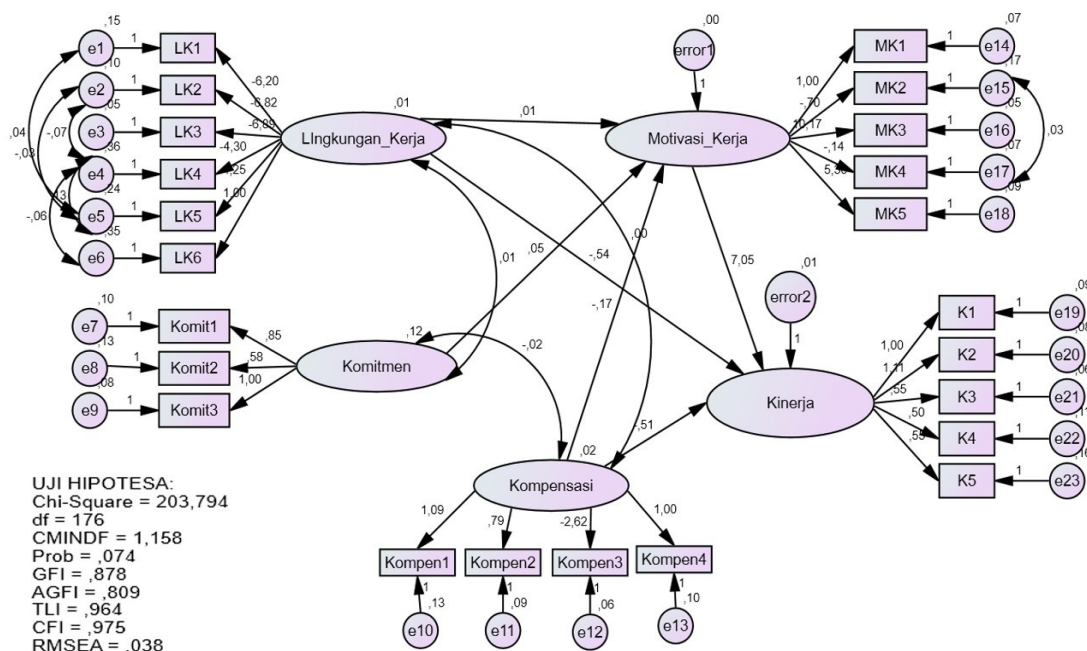
Keterangan	Estimate
K1 <--- Kinerja_Karyawan	,748
K2 <--- Kinerja_Karyawan	,785
K3 <--- Kinerja_Karyawan	,589
K4 <--- Kinerja_Karyawan	,444
K5 <--- Kinerja_Karyawan	,440

Sumber : Olahan data primer Tahun 2018

Analisis indikator-indikator juga menunjukkan nilai pengujian dari masing-masing pembentuk suatu konstruk. Berdasarkan hasil pada tabel 4.20 menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator pembentuk variabel kinerja menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai CR untuk semua indikator di atas, 1.96 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0.05 serta nilai estimasi (tabel 4.21) setiap indikator > 0.2 yang menunjukkan hubungan yang kuat. Dengan hasil ini, maka dapat dikatakan bahwa indikator-indikator pembentuk variabel kinerja telah menunjukkan undimensionalitas. Selanjutnya berdasarkan analisis CFA konstruk ini, maka model penelitian dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

4.1.5.2. Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

STRUCTURAL EQUATION MODELING



1 analisis
 ji dengan
 menguji
 berikut :

Sumber : Olahan Data primer Tahun 2018

Berdasarkan hasil *Result Model*, diperoleh *Degrees of Freedom* adalah 176, sehingga nilai *Chi-Square* dikatakan fit jika nilai nya <1352.121
Uji terhadap kelayakan full model SEM diuji dengan menggunakan *Chi square*, GFI, CFI, TLI, CMIN/DF, dan RMSEA berada dalam rentang nilai yang dapat dilihat pada tabel 4.22 dibawah ini :

Tabel 4.22 Hasil Pengujian Kelayakan Model SEM

Goodness of Fit	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square	Kecil	203.794	Fit
Probabilitas	> 0.05	0.074	Good Fit
RMSEA	≤ 0.08	0.038	Good Fit
GFI	≥ 0.90	0.878	Marginal
AGFI	≥ 0.90	0.809	Marginal
CMIN/DF	≤ 3	1.158	Good Fit
TLI	≥ 0.90	0.964	Good Fit
CFI	≥ 0.90	0.975	Good Fit

Sumber : Olahan data Primer Tahun 2018

Berdasarkan tabel 4.22 terlihat bahwa semua nilai dari indikator telah memenuhi syarat atau *GoodFit*, meskipun nilai AGFI masih marginal tetapi mendekati 1 (satu) sehingga dapat diterima. Selain itu, untuk menguji undimensionalitas indikator-indikator dari variabel lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan melihat bagian “*estimases*”.

Untuk mendapatkan kemaknaan dari indikator-indikator yang teraktraksi dalam membentuk variabel lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan, dapat diperoleh nilai *standardized loading factor* dari masing-masing indikator. Jika diperoleh adanya nilai pengujian sangat signifikan, maka hal ini mengindikasikan bahwa indikator tersebut cukup baik untuk teraktraksi membentuk variabel lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Hasil berikut merupakan pengujian kemaknaan masing-masing indikator dalam membentuk variabel lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Tabel 4.23 Regresi Weight pada Analisis SEM

Keterangan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi_Kerja <--- Lingkungan_Kerja	,425	,072	5,904	***	par_15
Motivasi_Kerja <--- Komitmen	,103	,029	3,618	***	par_16
Motivasi_Kerja <--- Kompensasi	,019	,009	2,057	,040	par_17
Kinerja <--- Motivasi_Kerja	,119	,020	5,865	***	par_18
Kinerja <--- Kompensasi	,146	,024	6,040	***	par_19
Kinerja <--- Lingkungan_Kerja	,098	,020	4,827	***	par_20

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel 4.23 diketahui bahwa semua nilai CR > 1.96 dan probabilitasnya < 0.05 sehingga signifikan, dengan demikian semua hipotesis diterima.

4.1.5.3. Pengujian Asumsi SEM

1. Evaluasi atas Outlier

Outlier adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dengan data lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variabel tunggal maupun kombinasi (Terlihat pada di lampiran). Asumsi SEM selanjutnya adalah outlier, asumsinya adalah terdapat outlier jika nilai mahalanobis $d\text{-squared} > \text{Chi-Square}$. Berdasarkan hasil olahan data pada tabel nilai evaluasi outlier (pada lampiran) dapat disimpulkan bahwa semua nilai mahalanobis $d\text{-squared} < \text{chi-squared}$ (1352.212). sehingga disimpulkan bahwa tidak terdapat multivariate outliers.

2. Normalitas Data

Pengujian selanjutnya adalah melihat tingkat normalitas data yang digunakan dalam penelitian ini. Pengujian ini adalah dengan mengamati nilai skewness data yang digunakan, apabila nilai CR pada skewness data berada pada rentang antara ± 2.58 ($-2.58 < CR < 2.58$) atau berada pada tingkat signifikan 0.01. Hasil pengujian normalitas data ditampilkan pada tabel berikut :

Tabel 4.24 Assesment of Normality

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
LK6	2,333	5,000	-,414	-1,795	-,240	-,522
LK5	2,000	4,667	-,340	-1,473	-,249	-,541
LK4	1,500	5,000	-,447	-1,941	-,221	-,480
LK3	2,000	5,000	-,400	-1,735	-,629	-1,364
K5	2,500	4,500	-,252	-1,092	-,007	-,015
K4	2,500	4,500	-,822	-3,565	,855	1,855
K3	2,333	5,000	-,293	-1,824	-,057	-,179
K2	2,333	4,750	-1,118	-4,854	1,439	3,123
K1	2,500	4,750	-,767	-3,326	,553	1,200
MK5	2,333	4,100	-,378	-1,641	,288	,626
MK4	2,444	4,000	,561	2,434	1,430	3,102
MK3	2,333	5,000	-,221	-1,374	-,081	-,253
MK2	2,500	5,000	,039	,239	-,549	-1,708
MK1	2,000	3,500	-,371	-1,609	1,060	2,299
Kompen1	2,143	4,000	,613	2,658	,378	,819
Kompen2	2,000	3,500	,172	,747	,160	,346
Kompen3	2,500	5,000	,039	,239	-,549	-1,708
Kompen4	2,000	3,500	-,094	-,407	-,917	-1,991

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Komit1	2,500	4,000	-,487	-2,114	-,761	-1,651
Komit2	1,500	4,000	,233	1,013	1,035	2,247
Komit3	2,167	4,333	-,206	-,896	-,363	-,788
LK1	2,000	5,000	-,460	-1,997	-,570	-1,236
LK2	2,500	5,000	-,090	-,389	-,851	-1,847
Multivariate					38,699	6,065

Sumber : Olah Data Primer Tahun 2108

Uji normalitas secara univariate dapat dilakukan dengan melihat nilai CR dari skew dan kurtosis, dimana nilai kedua ratio yang memiliki nilai yang lebih besar dari nilai mutlak 2.58, berarti data tersebut berdistribusi normal. Dari data pada tabel 4.25, diketahui bahwa tidak terdapat nilai CR untuk skewness yang berada diluar rentang ± 2.58 . Dengan demikian maka data penelitian yang digunakan telah memenuhi persyaratan normalitas data, atau dapat dikatakan bahwa data penelitian telah terdistribusi normal.

3. Asumsi atas *Multicollinearity* dan *Singularity*

Pengujian selanjutnya adalah melihat apakah terdapat multikolinearitas dan singularitas dalam sebuah kombinasi variabel. Indikasi adanya multikolinearitas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil, atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data dapat dilihat nilai determinan matriks kovarians sampel adalah *Determinant of sample covariance matrix* = 0.000 (dapat dilihat pada lampiran).

4. Evaluasi Nilai Residual

Setelah model di estimasi residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarian residual harus bersifat simetrik. Jika suatu model memiliki nilai kovarians residual yang tinggi, maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan landasan teoritisnya. Bila ditemukan bahwa nilai residual yang dihasilkan oleh model itu cukup

besar (≥ 2.58), maka cara lain dalam memodifikasi adalah dengan mempertimbangkan untuk menambah sebuah alur baru terhadap model yang di estimasi. Data *standardized residual covariances* yang diolah dengan program AMOS. (dapat dilihat pada lampiran).

4.1.5.4. Pengujian Hipotesa

Setelah semua asumsi terpenuhi, selanjutnya akan dilakukan pengujian hipotesis sebagaimana diajukan pada bab sebelumnya. Pengujian hipotesis penelitian ini dilakukan berdasarkan nilai *Critical Ratio* (CR) dari suatu hubungan kausalitas dari hasil pengolahan SEM berikut :

Tabel 4.25 Regresi Weight pada Analisis SEM

	Keterangan	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi_Kerja	<--- Lingkungan_Kerja	,425	,072	5,904	***	par_15
Motivasi_Kerja	<--- Komitmen	,103	,029	3,618	***	par_16
Motivasi_Kerja	<--- Kompensasi	,019	,009	2,057	,040	par_17
Kinerja	<--- Motivasi_Kerja	,119	,020	5,865	***	par_18
Kinerja	<--- Kompensasi	,146	,024	6,040	***	par_19
Kinerja	<--- Lingkungan_Kerja	,098	,020	4,827	***	par_20

Sumber : Olahan Data Primer Tahun 2018

1. Pengujian Hipotesa 1

H1 : Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui Motivasi.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.25, nilai koefisien regresi sebesar 5.904, dengan nilai probabilitas < 0.05 . kedua nilai tersebut memenuhi syarat untuk penerimaan hipotesa 1. Selain itu, pada tabel 4.26 peranan langsung lingkungan terhadap kinerja adalah -0.002, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000 (tabel 4.27), dengan demikian

lingkungan kerja lebih berperan terhadap kinerja secara langsung dengan tingkat yang lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja melalui motivasi karyawan.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga H1 diterima.

2. Pengujian Hipotesa 2

H2 : Komitmen secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui Motivasi

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.25, nilai koefisien regresi sebesar 3.618, dengan nilai probabilitas < 0.05 . Pada tabel 4.26 peranan langsung komitmen terhadap kinerja adalah 0.037, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000 (tabel 4.27), dengan demikian komitmen lebih berperan terhadap kinerja secara tidak langsung dengan tingkat yang lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Komitmen berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga H2 diterima.

3. Pengujian Hipotesa 3

H3 : Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui motivasi.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.25, nilai koefisien regresi sebesar 2.057, dengan nilai probabilitas < 0.05 . Pada tabel 4.26 peranan langsung kompensasi terhadap kinerja adalah -0.151, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000 (tabel 4.27), dengan demikian kompensasi lebih berperan terhadap kinerja secara langsung dengan hubungan yang lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja melalui motivasi, sehingga H3 diterima.

4. Pengujian Hipotesa 4

H4 : Lingkungan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.25, nilai koefisien regresi sebesar 4.827, dengan nilai probabilitas < 0.05 . Pada tabel 4.26 peranan langsung lingkungan kerja terhadap kinerja adalah 0.079, sedangkan peranan tidak langsung sebesar -0.018 (tabel 4.27), dengan demikian lingkungan kerja lebih berperan terhadap kinerja secara langsung dengan hubungan yang lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap Kinerja, sehingga H4 diterima.

5. Pengujian Hipotesa 5

H5 : Kompensasi secara signifikan mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.25, nilai koefisien regresi sebesar 6.040, dengan nilai probabilitas < 0.05 . Pada tabel. 4.26 peranan langsung kompensasi terhadap kinerja adalah -0.059, sedangkan peranan tidak langsung sebesar -1.773 (tabel 4.27), dengan demikian kompensasi lebih berperan terhadap kinerja secara tidak langsung dengan hubungan yang lemah. Sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja, sehingga H5 diterima.

6. Pengujian Hipotesa 6

H6 : Motivasi secara signifikan mempengaruhi kinerja melalui kinerja.

Berdasarkan hasil olahan data pada tabel 4.25, nilai koefisien regresi sebesar 5.865, dengan nilai probabilitas < 0.05 . Pada tabel. 4.26 peranan langsung motivasi terhadap kinerja adalah 11.732, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000 (tabel 4.27), dengan demikian motivasi lebih berperan terhadap kinerja secara langsung dengan hubungan yang kuat. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja.

4.1.5.5. Analisis Pengaruh

Analisis pengaruh dilakukan untuk mengetahui kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh secara langsung dan tidak langsung. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara (Ferdinand, 2006).

Selanjutnya melihat seberapa pengaruh baik langsung maupun pengaruh tidak langsung pada tabel-tabel berikut ini :

Tabel 4.26 Direct Effects

	Kompensasi	Komitmen	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Motivasi_Kerja	-,151	,037	-,002	,000	,000
Kinerja	-,059	,000	,079	11,732	,000

Sumber : Olahan Data primer Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel. 4.26 dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat peranan langsung kompensasi terhadap motivasi sebesar -0.151
2. Terdapat peranan langsung komitmen terhadap motivasi sebesar 0.037
3. Terdapat peranan langsung lingkungan terhadap motivasi sebesar -0.002
4. Terdapat peranan langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar -0.059
5. Terdapat peranan langsung lingkungan terhadap kinerja sebesar 0.079
6. Terdapat peranan langsung motivasi terhadap kinerja sebesar 11.732

Berdasarkan hasil pengolahan diatas, hal ini menunjukkan bahwa semua faktor yang diteliti memiliki pengaruh yang signifikan dan membentuk kinerja karyawan, namun motivasi kerja memiliki dampak yang lebih tinggi terhadap kinerja karyawan sebesar 11.732 dibandingkan dengan variabel konstruk lainnya.

Sedangkan, tabel berikut ini merupakan hasil pengolahan data pengaruh tidak langsung :

Tabel 4.27 Indirect Effects

	Kompensasi	Komitmen	Lingkungan_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja
Motivasi_Kerja	,000	,000	,000	,000	,000
Kinerja	-1,773	,436	-,018	,000	,000

Sumber : Olahan Data primer Tahun 2018

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 4.27 dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat peranan tidak langsung kompensasi terhadap kinerja sebesar -1.773
2. Terdapat peranan tidak langsung komitmen terhadap kinerja sebesar 0.436
3. Terdapat peranan secara tidak langsung lingkungan terhadap kinerja sebesar -0.018.

Pada pengaruh tidak langsung secara simultan antara komitmen terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebesar 0.436. hasil ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar daripada pengaruh langsungnya. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen lebih tinggi pengaruhnya terhadap kinerja karyawan apabila dimediasi oleh motivasi kerja dan komitmen secara bersama-sama.

4.2. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah diuraikan, baik dengan analisis statistik deskriptif maupun dengan analisis statistik inferensial dalam kaitannya dengan teori-teori yang menjadi landasan teoritis, maka pembahasan hasil penelitian sebagai berikut:

4.2.1. Pembahasan Analisis Statistik Deskriptif

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel-variabel yang dilibatkan dalam penelitian ini, meliputi variabel lingkungan kerja, komitmen, kompensasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang yang digambarkan seperti berikut yaitu : Lingkungan Kerja (X1) dengan capaian indikator 70.18 %, Komitmen (X2) dengan capaian indikator 64.72 %, Kompensasi (X3) dengan capaian indikator 49.07 %, Motivasi Kerja (M) dengan capaian indikatornya 64.46 %, dan variabel terikatnya yaitu Kinerja karyawan (Y) dengan capaian indikatornya 55.03 %. Hasil analisis ini menolak hipotesis pertama yang mengatakan bahwa variabel bebas, yakni Lingkungan kerja, Komitmen, Kompensasi, Motivasi kerja, dan Kinerja karyawan adalah "**Baik**". Dari hasil analisis diketahui bahwa variabel bebas yaitu

Komitmen (X2) dikategorikan cukup baik, Kompensasi (X3) mengalami hasil capaian yang dikategorikan "Tidak Baik", Motivasi kerja (M) dikategorikan cukup baik, dan variabel terikatnya Kinerja karyawan (Y) dikategorikan cukup baik. Hal ini menunjukkan bahwa ada masalah yang harus diperbaiki oleh manajemen STIKes Citra Husada Mandiri Kupang terkait dengan hasil tersebut, lebih kepada kompensasi yang dinilai tidak baik. Untuk variabel lainnya harus terus menerus ditingkatkan lagi.

1. Gambaran Variabel Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang (STIKes CHM-K) didefinisikan sebagai suatu sarana atau tempat yang sangat berperan dalam suatu lembaga pendidikan, dimana situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja pegawai, juga termasuk bagaimana kondisi hubungan antara manusia didalam lembaga tersebut, baik antara atasan dengan bawahan maupun antar rekan kerja. Lingkungan kerja kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan bahwa variabel lingkungan kerja dikatakan baik dengan persentase 70.18%, walaupun indikator kondisi lingkungan dinyatakan 67.8% cukup baik dan hubungan kerja dengan pimpinan dikategorikan cukup baik dengan persentasi 60.9%.

Hasil temuan ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden menyatakan bahwa lingkungan kerja dikategorikan baik namun perlu ditingkatkan lagi untuk mendapatkan kinerja karyawan yang lebih baik.

2. Gambaran Komitmen Organisasi

Variabel komitmen pada kinerja karyawan STIKes CHM-K cukup memiliki pengaruh yang kuat dan hal ini terlihat pada uji hipotesis yang telah dilakukan sebelumnya. Berdasarkan hasil pengolahan data, maka dapat dijelaskan bahwa persentase atas jawaban responden berkaitan dengan variabel komitmen sebesar 64.72 % dan dikategorikan cukup baik, walaupun untuk indikator komitmen berkelanjutan memiliki persentase sebesar 59.2% yang dikatakan cukup baik. Hasil ini menunjukkan bahwa adanya komitmen yang baik dari karyawan dalam bekerja, maka akan memperoleh kinerja karyawan yang maksimal pula, sedangkan komitmen yang rendah akan menghasilkan kinerja karyawan yang rendah pula. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kecenderungan sebagian besar responden bahwa komitmen mereka sangat tinggi apabila disertai dengan faktor-faktor yang bisa mendukung komitmen mereka, sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen karyawan pada STIKes CHM-K sudah cukup kondusif sehingga perlu perhatian dari manajemen untuk lebih ditingkatkan dan dipertahankan.

3. Gambaran Kompensasi

Kompensasi ialah seorang karyawan yang bekerja memberikan waktu, prestasi dan tenaganya kepada Institusi, dengan begitu Institusi memberikan imbalan atau disebut kompensasi dengan bentuk yang bervariasi. Sistem yang digunakan Institusi dalam memberikan imbalan tersebut dapat meningkatkan kinerja para karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi akan membantu Institusi untuk mencapai tujuan, memperoleh, memelihara dan menjaga karyawannya dengan baik. Sebaliknya, jika tanpa kompensasi yang

cukup, para karyawan sangat mungkin akan meninggalkan Institusi. Akibat ketidakpuasan, kemungkinan bisa mengurangi tingkat kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan capaian indikator dapat diketahui bahwa kompensasi dikategorikan pada tidak baik yaitu 49.07%. Hasil ini menunjukkan bahwa responden menolak dikatakan bahwa pemberian kompensasi pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang telah memenuhi kebutuhan mereka. Terlihat bahwa dari jawaban responden terhadap beberapa indikator yang digunakan pada kuesioner. Jawaban responden sangat rendah pada indikator insentif dan bonus. Responden dalam hal ini para karyawan merasa bahwa pemberian kompensasi khususnya pemberian insentif dan bonus tidak pernah dirasakan oleh mereka. Dari hasil tersebut dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi karyawan masih perlu mendapat perhatian dan diberlakukan sistem pemberian kompensasi yang baik dan benar terutama pada indikator insentif dan bonus dalam pekerjaan, agar dapat memotivasi para karyawan dalam melakukan kewajiban mereka. Dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan dapat diterima oleh karyawan STIKes CHM-K, maka akan meningkatkan kinerja mereka. Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional, dimana salah satu tujuan utama karyawan STIKes CHM-K bekerja adalah untuk mendapatkan upah atau imbalan yang dapat mencukupi berbagai kebutuhan, sementara disisi Institusi mereka membayar agar karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan institusi dengan tujuan utama adalah memajukan institusi. Dengan demikian, diharapkan perlu adanya perbaikan manajemen terhadap pemberian kompensasi terhadap para karyawannya. Institusi perlu mengelola dengan baik, agar kinerja karyawan tetap terjaga dan mampu mendorong karyawan untuk selalu melakukan hal yang terbaik dan menghindari frustrasi kerja yang dapat berakibat pada rendahnya kinerja karyawan.

4. Gambaran Motivasi Kerja

Hasil capaian indikator pada variabel motivasi kerja dikategorikan cukup baik dengan nilai persentase sebesar 64.46%. Berdasarkan hasil perhitungan tersebut diambil kesimpulan hipotesis 2 diterima, yang artinya bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa karyawan pada STIKes CHM-K memiliki motivasi kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas dan kewajiban yang ada. Para karyawan merasa bahwa mereka mampu melakukan tugas yang lebih baik dari pekerjaan yang ada saat ini. Kepercayaan ini didasari pada pengalaman serta hasil pekerjaan yang terlihat nyata sudah mereka lakukan, sehingga ketika dihadapkan pada pekerjaan-pekerjaan yang sama mereka merasa dapat melaksanakannya dengan mudah. Semakin tinggi tingkat motivasi kerja, maka hal ini berdampak pada peningkatan kinerja karyawan dalam bekerja sebab mereka akan dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh Institusi. Dari pembahasan diatas, disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja karyawan STIKes CHM-K, maka akan berpengaruh positif pada tingkat

kinerja mereka, disamping dukungan dan pengaruh yang cukup besar dari faktor lainnya.

5. Gambaran Kinerja Karyawan

Terlihat dari variabel kinerja karyawan dengan indikator : 1) kualitas kerja, 2) kuantitas kerja, 3) ketepatan waktu, 4) efektifitas, dan 5) kemandirian, maka diperoleh capaian indikator sebesar 55.03% dengan kategori cukup baik. Dari hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa nilai terendah jawaban responden terdapat pada indikator kualitas kerja dengan persentase hanya 40.8% kategori tidak baik dan kuantitas kerja dengan hasil persentase hanya 40.5% dengan kategori tidak baik. Hal ini mengindikasikan bahwa ada yang tidak beres dengan kinerja karyawan pada STIKes CHM-K. Terlihat bahwa secara kualitas dan kuantitas pekerjaan dari para karyawan masih belum sesuai dengan standar kerja. Sedangkan untuk indikator ketepatan waktu, efektifitas, dan kemandirian tergolong pada kategori baik. Para karyawan bisa dikatakan mampu dan tepat waktu menyelesaikan jumlah pekerjaan sesuai dengan standar kerja. Hal ini menunjukkan kinerja yang baik dan diharapkan dapat membuat tujuan Institusi tercapai.

4.2.2. Pembahasan Analisis Statistik Inferensial

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Walaupun dalam penilaian baik, namun indikator-indikator yang terdapat dalam variabel lingkungan kerja perlu diperhatikan yang kemudian ditingkatkan lagi. Hasil penelitian menunjukkan skor terendah variabel lingkungan kerja yaitu pada indikator hubungan kerja dengan pimpinan sebesar 60.9% dengan kategori cukup baik. Menjalin hubungan yang kondusif dengan pimpinan sangat penting, mengingat semua pekerjaan yang kita lakukan saling berkaitan dalam berbagai bentuk kerjasama, selain itu penilaian kinerja karyawan tidak hanya dinilai melalui kecerdasan, namun juga bagaimana kita membangun hubungan kerja secara personal maupun tim. Sehingga perlu dikatakan adalah indikator tersebut perlu ditingkatkan lagi. Secara umum, seluruh indikator dalam variabel ini berada dalam kategori baik, namun perlu ditingkatkan lagi.

Berdasarkan hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai $C.R > 1.96$ atau dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05. dengan hasil ini, maka diambil kesimpulan bahwa setiap indikator menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan. Hasil analisis nilai koefisien regresi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas < 0.05 . peranan langsung lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,079 sedangkan peranan tidak langsung sebesar -.018. sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara langsung.

Hal ini konsisten dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Astri Yudha (2011), yang menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Pertenunan Pada PT. Iskandar Tex Surakarta. Hasil penelitian sebelumnya yaitu Variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Begitu pula dengan A. A. Gede Kresnayana (2008) yang

meneliti tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada LPD Desa Adat Jimbaran. Hasil penelitiannya yakni, variabel kompensasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel komitmen termasuk dalam kategori cukup baik. Walaupun dalam penilaian cukup baik, namun indikator-indikator yang terdapat dalam variabel komitmen perlu diperhatikan lagi yang kemudian ditingkatkan. Hal ini berkaitan dengan teori model komitmen yang diuraikan oleh Mayer dan Allen (2001:87) dimana terdapat 3 model komitmen yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif. Karyawan dengan komitmen afektif dan normatif memiliki perasaan keterikatan terhadap organisasi didasarkan oleh rasa cinta dan tanggung jawab terhadap organisasi, sehingga tinggi rendahnya komitmen afektif dan normatif seorang karyawan akan mempengaruhi langsung kinerjanya. Akan tetapi dalam penelitian ini, kemungkinan mayoritas karyawan memiliki komitmen berkelanjutan yaitu rasa keterikatan terhadap organisasi karena pertimbangan biaya-biaya. Komitmen berkelanjutan membuat seorang karyawan tetap menjadi bagian dari organisasi karena mereka mempertimbangkan biaya atau kerugian jika mereka meninggalkan organisasi.

Berdasarkan hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk variabel komitmen menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai $C.R > 1.96$ atau dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05. dengan hasil ini, maka diambil kesimpulan bahwa setiap indikator menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil analisis nilai koefisien regresi komitmen terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas < 0.05 . peranan langsung komitmen terhadap kinerja karyawan adalah 0.000, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.436. sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Windy Aprilia Murty (2012) dengan hasil penelitian komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori tidak baik. Indikator-indikator yang terdapat dalam variabel kompensasi perlu diperhatikan, diperbaiki yang kemudian ditingkatkan dan dipertahankan. Pada indikator insentif dan bonus, manajemen perlu diperbaiki lebih baik lagi agar dapat berpengaruh pada kinerja karyawan tentunya. Secara umum, seluruh indikator dalam variabel ini berada dalam kategori tidak baik, sehingga perlu diperbaiki.

Berdasarkan hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk variabel kompensasi menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai $C.R > 1.96$ atau dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05. dengan hasil ini, maka diambil kesimpulan bahwa setiap indikator menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan.

Hasil analisis nilai koefisien regresi kompensasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai probabilitas < 0.05 . peranan langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah -0.059 , sedangkan peranan tidak langsung sebesar -1.773 . sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan secara tidak langsung.

Penelitian ini konsisten dengan beberapa teori yang menyebutkan bahwa ada beberapa penyebab yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Salah satu penyebab dari berbagai pengaruh yang ada adalah kompensasi. Hal ini juga konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Muttaqi (2016) dalam jurnalnya yang berjudul "Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)". Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja termasuk dalam kategori baik. Nilai capaian indikator rata-rata variabel lingkungan kerja adalah 70.18% dan nilai capaian indikator rata-rata variabel motivasi kerja adalah 64.46% .

Berdasarkan hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk variabel lingkungan kerja menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai $C.R > 1.96$ atau dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05 . Peranan langsung lingkungan kerja terhadap motivasi kerja adalah -0.002 , sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000 . sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil ini sejalan dengan hasil penelitian dari Asmirin Noor (2014) yang menyatakan bahwa Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap motivasi kerja Pegawai di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur.

Hal ini didukung oleh teori dari Ardana (2009) yang mengungkapkan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dengan kata lain, apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka motivasi kerja karyawan juga akan meningkat pada perusahaan tersebut.

5. Pengaruh Komitmen Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel komitmen termasuk dalam kategori baik. Nilai capaian indikator rata-rata variabel komitmen adalah 64.72% dan nilai capaian indikator rata-rata variabel motivasi kerja adalah 64.46% . nilai capaian indikator tertinggi pada variabel motivasi kerja adalah kebutuhan sosialisasi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa karyawan pada STIKes Citra Husada Mandiri Kupang sangat mengutamakan

kebutuhan sosialisasi dalam melaksanakan pekerjaan rutin mereka, sedangkan capaian indikator yang termasuk rendah adalah indikator kebutuhan fisiologis sebesar 55.9%. hal ini menunjukkan bahwa kebutuhan akan fisiologis para karyawan STIKes Citra Husada Mandiri Kupang belum semuanya terpenuhi sehingga perlu diperbaiki dan ditingkatkan.

Berdasarkan hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk variabel komitmen menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai $C.R > 1.96$ atau dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05. Peranan langsung komitmen terhadap motivasi kerja adalah 0.037, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000. sehingga dapat dikatakan bahwa komitmen berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Semakin tinggi komitmen yang dimiliki oleh karyawan maka motivasi kerja karyawan juga tinggi, begitu pula sebaliknya. Kesimpulan ini dengan demikian dapat mendukung sejumlah konsep teoritis dan empiris yang pernah dinyatakan sebelumnya bahwa komitmen yang tinggi dari karyawan berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja (Quest dalam Soekidjan 2009:89). Jae (2000) menunjukkan bahwa motivasi karyawan sangat efektif untuk meningkatkan komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Trisnaningsih (2001) dengan judul penelitian "pengaruh Komitmen Terhadap Kepuasan Kerja Auditor : Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Jawa Timur) yang menyatakan komitmen organisasi berpengaruh terhadap motivasi.

Dengan demikian, implikasi yang bisa dilakukan oleh pimpinan agar komitmen organisasi bisa berjalan dengan baik yakni dengan menanamkan sifat positif dan kesetiaan terhadap nilai-nilai organisasi, menciptakan suasana nyaman dan aman dalam organisasi.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis secara deskriptif menunjukkan bahwa variabel kompensasi termasuk dalam kategori tidak baik. Nilai capaian indikator rata-rata variabel kompensasi adalah 49.07% dan nilai capaian indikator rata-rata variabel motivasi kerja adalah 64.46% dengan kategori cukup baik. Berdasarkan hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk variabel kompensasi menunjukkan hubungan yang baik, yaitu nilai $C.R > 1.96$ atau dengan nilai probabilitas yang lebih kecil dari 0.05. Peranan langsung kompensasi terhadap motivasi kerja adalah -.151, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000. sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja.

Hasil tersebut menunjukkan bahwa kompensasi adalah suatu hal yang penting bagi karyawan, karena dengan adanya kompensasi dari perusahaan membuat karyawan semakin termotivasi dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Laminigrum (2016) dengan judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan Biro Pelayanan Sosial Dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap motivasi kerja pada karyawan biro pelayanan social dasar di Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Hal ini juga didukung oleh pernyataan Notoatmodjo

(2003:153) yang menyatakan bahwa besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan.

7. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, variabel kinerja karyawan berada dalam kategori cukup baik dengan nilai capaian indikator rata-rata adalah sebesar 55.03%. Demikian juga dengan hasil analisis deskriptif untuk variabel motivasi kerja berada dalam kategori cukup baik dengan nilai capaian indikator rata-rata adalah sebesar 64.46%.

Hasil analisis pembobotan regresi menunjukkan bahwa setiap indikator-indikator atau dimensi pembentuk masing-masing variabel disiplin menunjukkan hasil baik, yaitu nilai *Critical Ratio* (C.R) di atas, 1.96 atau dengan probabilitas yang lebih kecil dari 0.05, maka kovarian-kovarian faktor mempunyai hubungan yang signifikan.

Dari hasil olah data, peranan langsung motivasi terhadap kinerja karyawan adalah 11,732, sedangkan peranan tidak langsung sebesar 0.000, dengan demikian motivasi kerja berperan terhadap kinerja karyawan secara langsung. Sehingga dapat dikatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga konsisten dengan kajian yang dilakukan oleh Muttaqi (2016) dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi pada Pizza Hut Kediri Mall Kota Kediri)”. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Pizza Hut Kediri Mall, baik secara parsial maupun simultan.