

PENGARUH DISIPLIN, FASILITAS, LINGKUNGAN DAN KOMPENSASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MENGGUNAKAN METODE STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) PADA BAGIAN OFFICE DI PT. SULZER INDONESIA

EFFECT OF DISCIPLINE, FACILITIES, ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE USING STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) METHOD IN THE OFFICE SECTION AT PT. SULZER INDONESIA

Muhammad Ali Akbar¹, Bintang Nidia Kusuma², Wanwan Jamaludin³ & Swiss Hickhamy Putri⁴

Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Wastukancana

¹maliakbar@wastukancana.ac.id, ²bintang.nidia@wastukancna.ac.id, ³wanwan@wastukancana.ac.id,

⁴swiss@gmail.com

Corresponding author: maliakbar@wastukancana.ac.id

Abstrak. Untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam manajemen yang efektif memerlukan dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti disiplin dalam berkerja, kemudian faktor fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja. Dalam penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modeling*, untuk analisis data digunakan uji model dengan menggunakan aplikasi *SmartPLS* versi 3.0 yang terdiri dari uji *outer* dan *inner* model, untuk menguji hipotesis dilakukan berdasarkan *bootstrapping* dengan memperhatikan nilai *Original Sample*, *T-statistics* dan *P Value*. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa H1 Disiplin Kerja dengan nilai t-statistik 0,128 ($0,128 < 1,64$) dan nilai *P value* di atas 0,05 yaitu sebesar 0,892 ($0,892 > 0,05$) yang berarti ditolak, H2 Fasilitas kerja dengan nilai t-statistik yaitu 5,225 ($5,225 > 1,64$) dan nilai *P value* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti diterima, H3 Lingkungan Kerja dengan nilai t-statistik 6,525 ($6,525 > 1,64$) dan nilai *P value* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti diterima, H4 Kompensasi Kerja dengan nilai t-statistik 2,044 ($2,044 > 1,64$) dan nilai *P value* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,046 ($0,046 < 0,05$) yang berarti diterima. Disiplin kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja secara bersama-sama memberikan kontribusi sebesar 94,8% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 5,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata kunci: disiplin kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja, kompensasi kerja, SEM.

Abstract. To improve the performance of Human Resources in effective management requires the support of employees who are competent in their fields. The performance of these employees can be influenced by several things such as discipline in work, then the factor of work facilities, work environment and work compensation. In this study using the Structural Equation Modeling method, for data analysis a model test was used using the SmartPLS version 3.0 application which consisted of an outer and inner model test, to test the hypothesis based on bootstrapping taking into account the Original Sample, T-statistics and P Value values. The results of this study show that H1 Work Discipline with a t-statistic value of 0.128 ($0.128 < 1.64$) and a P value above 0.05 which is 0.892 ($0.892 > 0.05$) which means rejected. H2 Work facilities with a value the t-statistic is 5.225 ($5.225 > 1.64$) and the P value is below 0.05 which is 0.000 ($0.000 < 0.05$) which means accepted, H3 Work Environment with a t-statistic value of 6.525 ($6.525 > 1.64$) and a P value below 0.05, which is 0.000 ($0.000 < 0.05$), which means it is accepted, H4 Work Compensation with a t-statistic value of 2.044 ($2.044 > 1.64$) and a P value below 0.05, which is 0.046 ($0.046 < 0.05$) which means accepted. Work discipline, work facilities, work environment and work compensation together contribute 94.8% to employee performance and the remaining 5.3% is influenced by other variables.

Keywords: *discipline, facilities, environment and compensation, SEM*

1 Pendahuluan

Dalam era globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan keberhasilan suatu perusahaan, diperlukan SDM yang bermutu karena maju mundurnya suatu perusahaan sangat tergantung pada kualitas SDM atau karyawannya. Untuk meningkatkan kinerja Sumber Daya Manusia dalam manajemen yang efektif dukungan karyawan yang kompeten di bidangnya. Karyawan adalah aset berharga yang perlu diperhatikan dan dibina dengan baik sehingga perusahaan harus memperhatikan setiap detail program-program yang berkaitan dengan pengembangan sumber daya manusia guna menghasilkan karyawan yang berdaya saing tinggi. Berikut kondisi kinerja karyawan pada PT. Sulzer Indonesia bagian Office yang dilihat dari hasil penilaian kinerja pada tahun 2019 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1 Rata-rata Hasil Penilaian Kinerja Karyawan

Hasil Kerja	2019		
	Bobot(%)	Nilai Capation	Skor(%)
1. Kualitas Kerja	40	80	24
2. Kuantitas Kerja	30	80	24
3. Keterampilan Kerja	30	80	16
Jumlah	100		64%

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di PT. Sulzer Indonesia kurang sesuai dengan peraturan. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar perusahaan dapat terus bisa berkembang, karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi oleh beberapa hal seperti disiplin dalam berkerja, kemudian faktor fasilitas kerja, lingkungan kerja agar kinerja yang dihasilkan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan dan kompensasi untuk meningkatkan prestasi kerja. Disiplin sangat berkaitan dengan kinerja karyawan, maka dengan adanya disiplin bagi seseorang pegawai semakin meningkat kinerjanya. Disiplin merupakan suatu tingkah laku dan perbuatan yang tertulis maupun yang tidak tertulis (M. S. P. Hasibuan, 2007).

Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan, apabila sebagian peraturan-peraturan yang ditetapkan ditaati oleh sebagian besar karyawan organisasi tersebut. Moenir (1989:197) menyatakan "Fasilitas merupakan segala sesuatu yang ditempati dan diminati oleh pegawai baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan". Dengan demikian Seorang pegawai atau pekerja tidak dapat melakukan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya tanpa disertai alat kerja. Alat kerja ini pun terbagi atas dua jenis: alat kerja manajemen dan alat kerja operasional. Alat kerja manajemen berupa aturan yang menetapkan kewenangan dan kekuasaan dalam menjalankan kewajibannya. Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan, karena lingkungan yang baik akan berdampak positif dalam arti bias memperbaiki moral kerja karyawan. Hal ini disebabkan dalam bekerja menyenangkan, penuh semangat dan akhirnya meningkatkan kinerja karyawan (Agus Murdiyanto, 2012). Menurut (Pratama, 2015) lingkungan kerja merupakan salah satu bagian dari faktor yang dapat mempengaruhi terciptanya kinerja karyawan.

Adapun faktor selanjutnya yaitu Kompensasi Kerja, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluargadan masyarakat. Berdasarkan penjelasan diatas, bahwa faktor-faktor tersebut sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagaimana kita tau bahwa karyawan adalah aset bagi perusahaan agar bisa meningkatkan kinerjanya menjadi lebih baik, maka peneliti akan melakukan pengujian terhadap variabel tersebut agar diketahui variabel mana saja yang sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2 Kajian Pustaka

2.1 Disiplin Kerja

Didalam kehidupan sehari-hari banyak yang mengartikan disiplin sebagai ketaatan seseorang ataupun kelompok terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Dalam dunia kerja, disiplin kerja dapat diartikan sebagai sikap karyawan yang mematuhi semua peraturan perusahaan. Datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, tidak mangkir (Fathoni, 2006). Disiplin kerja adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional (T. Handoko, 2004). Disiplin merupakan sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis (M. S. P. Hasibuan, 2009). Disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Sastrohadiwiryo, 2003).

Judul bab menggunakan jenis font Arial, 11pt, line spacing single, dan spacing 12pt dengan paragraf sebelumnya dan 6pt untuk paragraf selanjutnya. Isi setiap Bab menggunakan jenis font Arial, 10pt, line spacing single, dan spacing 8pt untuk paragraf selanjutnya. Bagian ini menjelaskan pelaksanaan penelitian, termasuk bahan dan alat, waktu dan tempat penelitian, disain penelitian, tahapan penelitian, pengumpulan data, pengolahan data, dan analisis pengolahan data.

2.2 Fasilitas Kerja

Menurut (Lupiyoadi dan Hamdani, 2006) berpendapat, Fasilitas adalah sarana yang digunakan untuk memperlancar dan memudahkan menjalankan fungsi. Adapun yang dapat memudahkan dan melancarkan fungsi ini dapat berupa benda-benda maupun uang. Semakin baik fasilitas yang digunakan dapat meningkatkan produktivitas. Menurut (Ovidiu Iluita, 2013) secara sederhana yang dimaksud dengan fasilitas adalah suatu sarana fisik yang dapat memproses suatu masukan (input) menuju keluaran (output) yang diinginkan. Selanjutnya menurut Rista (2014) fasilitas adalah penyedia perlengkapan-perlengkapan fisik untuk memberikan kemudahan kepada penggunaanya, sehingga kebutuhan-kebutuhan dari pengguna fasilitas tersebut dapat terpenuhi. Ditambahkan oleh (Bary, 2012) fasilitas kerja adalah sebagai sarana yang diberikan perusahaan untuk mendukung jalannya noda perusahaan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan oleh pemegang kendali.

2.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang penting dalam menciptakan kinerja karyawan. Karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Pratama, 2015). Menurut (sedarmayanti, 2001) Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitishemito, 1992). Menurut (sedarmayanti, 2001) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan disekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2.4 Kompensasi Kerja

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. (T. Handoko, 2004) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. (Mathis Robert, 2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. (M. S. P. Hasibuan, 2005) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya.

2.5 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165). Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan (G Dessler, 2000). Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Mangunkunagara, 2002).

2.6 Metode *Structural Equation Modeling*

Menurut (Hijuzaman, 2017). *Structural Equation Modelling* (SEM) merupakan gabungan dari dua metode statistik yang terpisah yaitu Analisis Faktor (*Factor Analysis*) dan Regresi. Terdapat dua model *Structural Equation Modelling* (SEM) yang sering digunakan yaitu SEM dengan *Covariance Based* yang diwakili oleh Software Lisrel dan Amos, dan SEM dengan *Variance Based* atau *Component Based* dengan Software yang digunakan seperti SmartPLS.

Menurut (Ghozali, 2008) *Structural Equation Modelling* (SEM) adalah sebuah evolusi dari model persamaan berganda yang dikembangkan dari prinsip ekonometri dan digabungkan dengan prinsip pengaturan dari psikologi dan sosiologi, SEM telah muncul sebagai bagian integral dari penelitian manajerial akademik.

2.7 SmartPLS

Partial Least Square diperkenalkan pertama kali pada abad 60'an ketika Herman. O. A. Wold semangat mengejar penciptaan dan pembangunan model dan metode untuk ilmu-ilmu sosial, dimana model dan data *soft* merupakan kunci utama dan merupakan pendekatan yang sangat berorientasi pada prediksi (Vinzi, 2010). PLS dikembangkan oleh Wold sebagai suatu metode umum untuk menaksir model jalur di antara hubungan konstruk laten yang secara tidak langsung diukur oleh berbagai indikator. PLS pada dasarnya didefinisikan oleh dua set persamaan, yaitu *inner model* dan *outer model*. *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan konstruk laten lainnya, sedangkan *outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk laten dan indikatornya, (Yamin Sofyan, 2009).

Partial Least Square (PLS) dinyatakan sebagai metode alternatif dari *Structural Equation Modeling* (SEM) yang dapat dipakai untuk menyelesaikan permasalahan hubungan antara variabel-variabel yang kompleks dengan ukuran data sampel kecil antara 30 sampai 100, dimana SEM memiliki ukuran data sampel minimal 100, (Hair, 2010).

Menurut Imam Ghozali yang dikutip dari (Hijuzaman, 2018), *all the latent variable consist of three sets of relationships*, diantaranya :

1. *Inner Model*

Inner Model menspesifikasi hubungan antar model struktural (variabel laten), nilai mer model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis

2. *Outer Model*

Outer Model menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya, atau variabel pengukurannya (model manifest).

3. *Weight Relation*

Weight Relation dalam mana nilai kasus dari variabel laten dapat diestimasi. Tanpa kehilangan generalisasi, dapat diasumsikan bahwa variabel laten dan indikator atau manifest variabel diskala zero means dan unit variance sama dengan satu sehingga parameter lokasi (parameter konstanta) dapat dihilangkan dalam model.

3 Hasil dan Pembahasan

3.1 Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran atau *Outer model* merupakan evaluasi model untuk melihat hubungan antara variabel dengan indikator-indikatornya yang dapat dilihat dari nilai validitas konvergen, validitas diskriminan dan konistensi internal atau *Cronbach's alpha*, reliabilitas gabungan (Abdillah, 2018). Dalam penelitian ini indikator diukur melalui indikator reflektif dan pembahasannya sebagai berikut :

1. Validitas konvergen

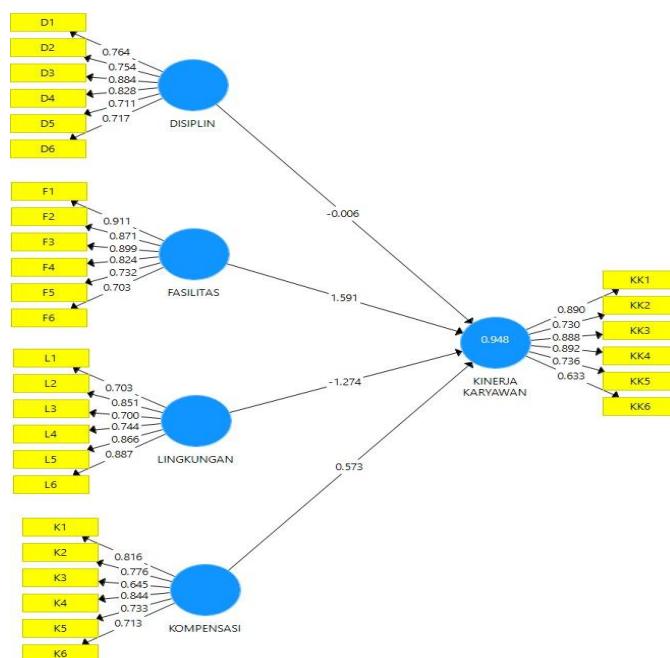
Hasil analisis menunjukkan bahwa semua nilai *loading factor* untuk masing-masing indikator di atas 0,6. Artinya merujuk dari teori Hair et Al (2006) semua indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian karena memenuhi kriteria validitas konvergen. Pengujian reliabilitas menunjukkan seluruh konstruk/variabel yang diukur pada penelitian ini memiliki nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability* rata-rata 0,8 maka nilai tersebut lebih besar dari 0,7. Hasil tersebut merujuk pada teori (Abdillah, 2018) maka dapat dikatakan semua konstruk reliabel.

2. Validitas diskriminan

Hasil analisis menunjukkan bahwa untuk setiap blok indikator yang berada suatu konstruk diwakili lebih besar nilainya dibandingkan dengan blok indikator kepada konstruk lain dengan rata-rata nilai AVE untuk masing-masing indikator sebesar 0,6. Hasil tersebut sudah memenuhi kriteria (Ghazali, 2014) yang menyatakan untuk masing-masing indikator nilai AVE diatas 0,5 sehingga validitas diskriminan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.2 Evaluasi Model Struktural (Inner Model)

Evaluasi model struktural merupakan pengukuran untuk menjawab rumusan masalah mengenai pengaruh disiplin kerja, fasilitas kerja, lingkungan kerja dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan. Pengujian *Inner Model* dilakukan dengan tahapan pengujian yaitu dengan evaluasi R- Square (R^2), dimana nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R-Square semakin baik pula model prediksi dari penelitian yang dilakukan. Dalam penelitian ini menggunakan 4 hipotesis dan pengujinya dapat dilakukan dengan cara *Boostrapping* pada software *SmartPLS* versi 3.0. Berdasarkan kerangka model dan hipotesis yang dibangun dalam penelitian ini maka dapat ditampilkan hasil analisis model persamaan struktural yang dapat dilihat dari Gambar 2 sebagai berikut :



Gambar 1. Output Model Persamaan Struktural berbasis SmartPL

3.3 Uji Koefisien Determinasi (R square)

Uji koefisien determinasi merupakan salah satu uji untuk melihat korelasi antar konstruk dengan melihat nilai R-Square yang artinya menunjukkan pengaruh yang tinggi (Santosa, 2018). Berikut merupakan Hasil pengujian R- Square dapat dilihat dari tabel dibawah ini

Tabel 2. Hasil pengujian R- Square

Konstruk	R-Square
Kinerja Karyawan	0.948

Sumber: olah data SmartPLS 3.0 2020

Merujuk pada teori (Abdillah, 2018) hasil analisis sesuai pada tabel 2 menunjukkan bahwa nilai R-Square konstruk kinerja karyawan sebesar 0.948. artinya konstruk kinerja karyawan mampu dijelaskan oleh ke empat konstruk yang diuji dalam model penelitian sebesar 94,8% dan 5,2% dapat dijelaskan oleh konstruk lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

3.4 Uji Hipotesis

Menurut (Abdillah, 2015), Hipotesis adalah pernyataan tentang hubungan kasual antar variabel yang akan diuji dalam penelitian. Dalam pengujian hipotesis yang akan diajukan, nilai yang dapat diambil kesimpulan apakah hipotesis itu diterima atau ditolak terdapat pada nilai T-Statistik. Adapula batasan dalam penerimaan atau penolakan hipotesis $>1,96$ untuk hipotesis *two-tailed*, atau $<1,64$ untuk hipotesis *one-tailed* sehingga :

1. Nilai t-statistik diterima jika nilai t-hitung atau t-statistik lebih dari ($>$) 1,64 dan nilai P-value diterima jika kurang dari ($<$) 0,05.
2. Nilai t-statistik ditolak jika nilai t-hitung atau t-statistik kurang dari ($<$) 1,64 dan nilai p-value ditolak jika lebih dari ($>$) 0,05.

Hasil pengujian hipotesis menghasilkan informasi yang dapat menyatakan bagaimana hasil signifikan parameter yang di Estimasi. Hasil uji hipotesis dapat dilihat dari tabel 3 dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

Konstruk	Original Sample (O)	T -Statistics	P-Value	Keputusan
Disiplin → Kinerja Kry	-0.006	0.128	0.892	Ditolak.
Fasilitas → Kinerja Kry	1.591	5.225	0.000	Diterima.
Lingkungan → Kinerja Kry	-1.274	6.525	0.000	Diterima.
Kompensasi → Kinerja Kry	0.573	2.044	0.046	Diterima.

Sumber: olah data SmartPLS

Hasil penelitian secara statistik dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Disiplin kerja tidak berpengaruh negatif dan tidak signifikan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistik motivasi kerja terhadap kinerja karyawan berada dibawah 1,64 yaitu 0,128 ($0,128 < 1,64$) dan nilai *P value* di diatas 0,05 yaitu sebesar 0,892 ($0,892 > 0,05$) yang berarti tidak signifikan.
Dengan demikian hipotesis H_1 dalam penelitian ini: Ditolak.
2. Fasilitas kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistik fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan berada diatas 1,64 yaitu 5,225 ($5,225 > 1,64$) dan nilai *P value* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti signifikan. Dengan demikian hipotesis H_2 dalam penelitian ini: Diterima.
3. Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistik lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 1,64 yaitu 6,525 ($6,525 > 1,64$) dan nilai *P value* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,000 ($0,000 < 0,05$) yang berarti signifikan.
Dengan demikian hipotesis H_3 dalam penelitian ini: Diterima.
4. Kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa nilai T-Statistik kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan lebih besar dari 1,64 yaitu 2,044 ($2,044 > 1,64$) dan nilai *P value* dibawah 0,05 yaitu sebesar 0,046 ($0,046 < 0,05$) yang berarti signifikan.
Dengan demikian hipotesis H_4 dalam penelitian ini: Diterima.

4 Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini didapatkan bahwa nilai *R-Square* sebesar 0,948 atau 94,8% kinerja karyawan dipengaruhi variabel yang diuji, sedangkan sisanya 5,2 % variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor lainnya.

Referensi

- Abdillah, Willy dan Jogiyanto. 2015. Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis. Ed.1. Yogyakarta: ANDI
- Agus Murdiyanto. 2012. Analisis pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan motor hepy cabang jawa tengah. Semarang : Fakultas Ekonomi Universitas Stikubank Semarang jurnal manajemen. Vol.09, hal 12-28.
- Ghozali, Imam. (2008). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro.
- Ghozali, Imam. (2008). *“Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS”*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Dipenogoro
- Hair, Jr et.al. (2010). Multivariate Data Analysis (7th ed). United States : Pearson
- Handoko, T H. 2004. Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia. BPFE,
- Hasibuan, Melayu SP. (2007). *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan”*. Bandung. PT. Bumi Aksa.
- Hijuzaman, O. (2017) ‘Analisis Dan Pembahasan Pengaruh Implementasi Green Supply Chain Management Terhadap Kinerja Pemasaran Dengan Mediasi Reputasi Perusahaan Kertas (Studi Pada Industri Kertas Di Provinsi Jawa Barat)’.
- Lupiyoadi dan Hamdani, 2006. Manajemen Pemasaran jasa Edisi kedua. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Mathis Robert, Jackson John. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba empat

- Pratama, M Arszandi, dkk. 2015. Menata kota melalui rencana detail tata ruang (RDTR), Yogyakarta. Andi Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Vinzi, V.Emposito et al.(2010). *Handbook of PartialLeast Square*. Berlin : Springer
- Yamin Sofyan, Kurniawan Heri. 2009. SPSS COMPLETE: Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan software SPSS. Jakarta: Salemba Infotek
- Yogyakarta.