JURNAL MANAJEMEN - VOL. 11 (2) 2019, 123-142
http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN

Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi serta komitmen organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja pegawai

Firmansyah Usman
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Trunajaya, Bontang.
Email: firmanusman66@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan, kompensasi, komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai dan prestasi kerja juga untuk menganalisa pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja Pegawai Universitas Trunajaya Bontang. Model *path analysis* digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model *path analysis* yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau *"a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables".*

Kata Kunci: Lingkungan kerja; kompensasi; komitmen organisasi; kepuasan dan prestasi kerja

Effect of work environment and compensation and organizational commitment on employee satisfaction and work performance

Abstract

This study aims to analyze the influence of the environment, compensation, organizational commitment to employee job satisfaction and work performance as well as to analyze the effect of job satisfaction on the work performance of Trunajaya Bontang University Employees. Path analysis model is used to analyze the pattern of relationships between variables with the aim of knowing the direct effect and indirect influence of a set of independent variables (exogenous) on the dependent variable (endogenous). The path analysis model discussed is a pattern of causal relationships or a set of hypothesized causal relations among the variables.

Keywords: *Work environment; compensation; organizational commitment; satisfaction and work performance*

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

PENDAHULUAN

Semakin kompetitifnya persaingan dalam industri jasa dewasa ini, mengharuskan organisasi memiliki keunggulan yang sifatnya berkesinambungan (sustainable advantage), tujuannya agar mampu bersaing dengan organisasi lainnya. Satu di antara keunggulan bersaing yang harus dimiliki oleh organisasi jasa adalah memiliki pegawai yang unggul sesuai dengan kebutuhan strategi dan menghasilkan kinerja yang baik sesuai dengan tujuan organisasi.

Universitas Trunajaya Bontang adalah univeristas yang dituntut untuk terus menghasilkan jasa yang optimal bagi pengguna jasanya. Prestasi kerja pegawai diwujudkan dalam kemampuannya memberikan pelayanan yang unggul yaitu suatu sikap atau cara pegawai dalam melayani pelanggan secara memuaskan. Prestasi kerja pegawai melalui kualitas layanan yang diberikan merupakan suatu keharusan dan strategi. Apabila kualitas pelayanan yang diberikan melalui prestasi kerja pegawainya mampu memuaskan pengguna jasa, maka pengguna jasa akan merasa puas yang loyal dan tetap menggunakan jasa organisasi, ini akan mendorong kinerja organisasi. Hal ini berarti bahwa setiap organisasi perlu berupaya memperbaiki prestasi pegawainya untuk memberikan kualitas pelayanan terbaik bagi pelanggannya. Pelayanan yang baik berarti mampu memberikan kinerja seperti yang diharapkan oleh pengguna jasa.

Sebaliknya, apabila kinerja pegawai melalui pelayanan yang diberikan tidak baik atau tidak memuaskan yang berarti bahwa kinerja yang diberikan masih belum seperti yang diharapkan, hal ini akan berdampak pada ketidak puasan konsumen, perpindahan konsumen kepada penyedia jasa yang lain, cerita dari mulut ke mulut tentang hal yang negatif sehingga menyebabkan citra yang kurang baik bagi organisasi di mata masyarakat, dan pada giliranya nanti akan mengakibatkan kerugian bagi organisasi.

Cara untuk meningkatkan kualitas pelayanan adalah dengan memahami dan memperlakukan pegawai lini depan (frontliners) dengan tepat. Pegawai yang memiliki kontak dengan pelanggan adalah sumber kunci bagi organisasi jasa, karena pada saat terjadi interaksi antara pelanggan dengan pegawai lini depan maka kinerja organisasi sepenuhnya pada saat itu ditentukan oleh prestasi pegawai tersebut. Prestasi pegawai pada saat itu akan menentukan apakah konsumen akan mengkonsumsi lagi jasa tersebut pada kesempatan berikutnya. Untuk memotivasi pegawai lini depan agar dapat berinteraksi dengan pelanggan dengan baik diperlukan pemimpin yang dapat dengan baik memotivasi mereka.

Berbicara tentang pelayanan tidak terlepas dari pengelolaan sumber daya manusia sebagai penghantarnya. Organisasi yang dapat bertahan dan menang dalam persaingan adalah organisasi yang mampu mengelola sumber daya (resources) yang dimiliki. Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor kunci untuk membangun suatu keunggulan kompetitif yang berkesinambungan. Hal ini menunjukan bahwa sumber daya manusia melalui kemampuannya berperilaku dalam memberikan pelayanan tidak boleh diabaikan.

Efektifitas pengelolaan organisasi di bidang jasa ditunjukkan oleh kemampuan memberikan pelayanan memuaskan. Manajer selaku pimpinan dari organisasi haruslah mempelajari dan memahami perilaku bawahannya dan mendorongnya demi pencapaian tujuan organisasi secara efektif. Untuk itu, pimpinan, yang mengemban tugas untuk mencapai tujuan organisasi harus melakukan evaluasi prestasi bawahan untuk memastikan apakah mereka telah melaksanakan tugas pelayanan secara baik atau belum.

Prestasi kerja adalah pencapaian atas tujuan organisasi yang dapat berbentuk output kuantitatif maupun kualitatif, kreatifitas, fleksibilitas, dapat diandalkan, atau hal-hal lain yang dinginkan oleh organisasi Brahmasari, (2009). Untuk mendorong prestasi kerja pegawai agar memberikan pelayanan dengan baik hal yang bisa dilakukan organisasi di antaranya adalah dengan berupaya menciptakan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel yang mempengaruhinya antara lain lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi dapat diakomodasi dan diterima dengan baik di dalam suatu organisasi. Kinerja organisasi tergantung pada prestasi individu yang artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok memberikan kekuatan atas prestasi organisasi sebab motivasinya akan mempengaruhi kinerja organisasi.

Kepentingan para pimpinan terhadap kepuasan kerja cenderung terpusat efeknya pada prestasi pegawai Robbin (2010). Untuk itu banyak faktor yang perlu diperhatikan dalam menganalisis kepuasan kerja pegawai. Secara teori faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak

jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, locus of control, pemenuhan harapan penggajian dan efektivitas kerja Rivai (2011). Dengan demikian untuk memuaskan pegawai diperlukan pengetahuan tentang variabel-variabel yang menciptakan kepuasan kerja dan berusaha memenuhinya, sehingga diharapkan akan berdampak pada keinginan pegawai untuk memperbaiki prestasi kerjanya yaitu memberikan pelayanan lebih baik dari waktu ke waktu.

Kepuasan kerja merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Robbin, 2010). Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu; seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif pada pekerjaannya itu. Pegawai yang tidak puas dapat menyatakannya dengan berbagai cara seperti meninggalkan organisasi, bersuara untuk memperbaiki kondisi, menunggu membaiknya kondisi, dan membiarkan kondisi memburuk termasuk mengurangi upaya dan meningkatnya tingkat kekeliruan karena pegawai mengabaikan tanggung jawabnya Robbin, (2010). Apabila kondisi ini sampai terjadi, maka akan menyebabkan gangguan dalam upaya menghantarkan layanan yang memuaskan. Demikian halnya, apabila pegawai mampu menghasilkan prestasi kerja yang diharapkan, maka akan mendorong kepuasan kerja pegawai.

Diantara hal pembentuk kinerja adalah lingkungan organisasi atau lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasaan pegawai, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai, begitu pula sebaiknya. Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Organisasi dapat berkembang merupakan keinginan setiap individu yang berada dalam organisasi tersebut, sehingga diharapkan dengan perkembangan tersebut organisasi mampu bersaing dalam mengikuti perkembangan zaman. Karena itu, tujuan yang diharapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik.

Kemajuan organisasi di pengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan yang bersifat intenal dan eksternal. Sejauh mana tujuan organisasi telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar organisasi memenuhi tuntutan lingkungannya, kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menutut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung yang kedua lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Selain dipengaruhi oleh lingkungan kerja, prestasi dan kepuasan pegawai juga dipengaruhi oleh kompensasi. Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi akibat kontribusi pegawai terhadap organisasi. Kompensasi merupakan salah satu alasan mengapa seseorang memilih untuk bekerja di suatu organisasi tertentu. Semakin organisasi memperhatikan kompensasi pegawai, maka pegawai akan semakin terdorong bekerja lebih baik. Seperti yang dikemukakan oleh Hariandja (2009), bahwa tujuan utama pemberian kompensasi adalah untuk menarik pegawai yang yang berkualitas, mempertahankan pegawai, memotivasi pegawai, membangun komitmen pegawai.

Kompensasi juga merupakan pendorong kepuasan pegawai, selain merupakan faktor pendorong prestasi kerja. Jika kompensasi pegawai diperhatikan maka akan menghasilkan kepuasan pegawai, baik dalam bentuk kompensasi finansial maupun non finansial. Seperti diungkapkapkan oleh Hariandja (2009), bahwa salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi.

Agar diperoleh hasil kerja yang optimal, pegawai hendaknya memiliki komitmen organisasi. Komitmen organisasional adalah tingkat seseorang mengenal dengan kuat dan merasa menjadi bagian

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

organisasi. Porter dalam Kuntjoro (2010), menyatakan bahwa komitmen organisasional adalah kekuatan yang bersifat relatif dari individu dalam mengidentifikasikan keterlibatan dirinya ke dalam bagian organisasi.

Pegawai yang mempunyai komitmen organisasi tinggi akan mencirikan individu yang mempunyai daya saing tinggi untuk dapat memberikan kemampuan maksimal untuk pencapaian tujuan organisasi. Komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasai yang menunjukan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya.

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan hubungan dengan faktor prestasi dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi, pegawai yang mempunyai kepuasan kerja seharusnya mampu memiliki prestasi kerja. Prestasi kerja merupakan perilaku kerja yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara prestasi dan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang.

Kajian pustaka

Lingkungan kerja dan kepuasan kerja

Kreteria utama yang dirasakan pegawai mengenai lingkungan kerja adalah bagaimana kondisi konkret yang dirasakan atau dihayati oleh para pegawai. Bukti-bukti menyatakan bahwa setiap manusia itu baik secara individual maupun kolektif memberikan reaksi dengan sensitivitas / kepekaan yang lebih tinggi terhadap perubahan iklim psikologis daripada kondisi fisik. Khususnya jika dibandingkan dengan reaksi terhadap kondisi fisik lingkungan kerja misalnya terhadap kenaikan suhu, ventilasi yang kurang baik, udara yang lembab dikantor, kurang cahaya dan lain-lain yang merupakan faktor mempengaruhi kepuasan kerja Muttaqiyathun, (2011).

Berdasarkan penjesalan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan pegawai merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang.

Kompensasi dan kepuasan kerja

Salah satu aspek yang dapat membentuk kepuasan kerja pegawai adalah aspek kompensasi. Oleh karena itu seringkali jalan yang ditempuh departemen personalia untuk meningkatkan kepuasan kerja adalah melalui peningkatan bidang kompensasi Handoko (2009).

Menurut Wiryawan (2009), menyatakan bahwa kompensasi merupakan pengaruh dari dalam internal organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dimana kepuasan kerja termasuk di dalam perilaku kerja pegawai.

Menurut Hatta (2011), menyatakan bahwa sistem imbalan atau kompensasi yang baik adalah sistem yang menjamin kepuasan para anggota organisasi yang pada gilirannya memungkinkan organisasi memperoleh, memelihara dan mempekerjakan sejumlah orang yang dengan berbagai sikap dan perilaku positif bekerja secara produktif bagi kepentingan organisasi.

Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan kepuasan kerja adalah dengan meningkatkan kompensasi yang berupa insentif dalam bentuk tunjangan kesehatan, fasilitas pinjaman perumahan dan fasilitas pendidikan akan mampu mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Komitmen organisasi dan kepuasan kerja

Setiap anggota organisasi memiliki kesempatan yang sama, misalnya untuk promosi maka dasar yang digunakan untuk promosi adalah kemampuan, keterampilan, minat, motivasi, kinerja, serta meraih kepuasan kerja tanpa adanya diskriminasi. Dengan demikian kepuasan kerja mempunyai hubungan yang penting dengan komitmen organisasi, kepuasan kerja merupakan salah satu aspek proses terjadinya komitmen organisasi. Dalam literatur psikologi organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan biasanya berkembang secara independent sampai batas tertentu. Menurut Meyer (2009:89) mengatakan bahwa komitmen merupakan salah satu komponen dari kepuasan yang penting, Meyer berkeyakinan bahwa komitmen dianggap sebagai salah satu bagian penting bagi kepuasan.

Berdasarkan penjesalan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa komitmen organisasi merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja pegawai secara positif dan signifikan pada Universitas Trunajaya Bontang.

Lingkungan kerja dan prestasi kerja

Sumber daya manusia berperan dalam mengolah dan memanfaatkan sumber daya dan material sehingga menjadi produk. Oleh karena itu untuk meningkatkan prestasi, perlu diperhatikan agar sumber daya manusia dapat bekerja secara efisien dan menampilkan kinerja yang bisa memberi sumbangan terhadap produktivitas merupakan masalah mendasar untuk pencapaian prestasi kerja, Yunanda (2012).

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dia emban atau yang menjadi tanggung jawabnya. Untuk meningkatkan produktivitasnya maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi prestasi kerja karena lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kemudahan pelaksanaan tugas. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri dari lingkungan kerja fisik dan non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan prestasi kerja pegawai, Yunanda (2012).

Berdasarkan penjesalan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang.

Kompensasi dan prestasi kerja

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kompensasi didefinisikan sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi Werther dan Davis, (2010). Di dalam kompensasi terdapat system insentif yang menghubungkan kompensasi dengan pencapaian prestasi kerja, Wibowo (2010).

Menurut Wiryawan (2009), menyatakan bahwa kompensasi merupakan lingkungan internal organisasi yang dapat berpengaruh langsung terhadap prestasi kerja. Berdasarkan dari beberapa pendapat tersebut di atas maka dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kompensasi dan prestasi kerja adalah suatu sistem insentif yang diberikan organisasi kepada pegawai sehingga mampu meningkatkan prestasi kerjanya.

Komitmen organisasi dan prestasi kerja

Komitmen organisasi merupakan kepercayaan kepada nilai-nilai organisasi, kesediaan untuk berusaha sebaik mungkin demi kepentingan organisasi dan keinginan untuk tetap menjadi anggota organisasi yang bersangkutan yang dinyatakan oleh seorang pegawai terhadap organisasinya. Selanjutnya Steers menyatakan bahwa komitmen organisasional merupakan kondisi dimana pegawai sangat tertarik terhadap tujuan, nilai-nilai dan sasaran organisasinya. Komitmen terhadap organisasi artinya lebih dari sekedar keanggotaan formal, karena meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi pencapaian tujuan. Komitmen organisasi mempunyai peranan penting dalam pembentukan karakter organisasi, melalui komitmen organisasi pegawai akan mempunyai daya saing yang diukur melalui kinerja yang telah dicapai.

Menurut Robbins (2009), menemukan pengaruh komitmen organisasi terhadap prestasi kerja, komitmen dipandang sebagai suatu orientasi nilai terhadap organisasi yang menunjukan individu sangat memikirkan dan mengutamakan pekerjaan dan organisasinya. Individu akan berusaha memberikan segala usaha yang dimilikinya dalam rangka membantu organisasi mencapai tujuannya.

Berdasarkan penjesalan tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel komitmen organisasi pada Universitas Trunajaya Bontang.

Kepuasan kerja dan prestasi kerja

Kepuasan kerja mencerminkan sikap dan bukan perilaku. Kepuasan kerja merupakan variabel yang menunjukkan hubungan dengan faktor prestasi dan merupakan preferensi nilai yang dipegang banyak peneliti perilaku organisasi, Wibowo (2010).

Menurut Wiryawan (2009), menyatakan bahwa prestasi kerja merupakan perilaku kerja yang berpengaruh langsung terhadap kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara prestasi dan kepuasan kerja. Prestasi kerja merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel kepuasan kerja pegawai pada Universitas Trunajaya Bontang.

Gambar tersebut menunjukkan bahwa prestasi kerja dan kepuasan pegawai merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

METODE

Definisi operasional

Variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari dua kelompok variabel yaitu: variabel endogen atau variabel yang dipengaruhi yang dalam peneltian ini ditunjukkan oleh prestasi dan kepuasan pegawai (Y) dan penggunaan variabel-variabel eksogen atau variabel yang mempengaruhi (X) yaitu lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi. Sesuai dengan identifikasi varibel penelitian, maka definisi operasional dari masing-masing variabel adalah:

Prestasi kerja adalah merupakan rata-rata hasil penilaian dari pimpinan/atasan langsung terhadap prestasi kerja masing-masing pegawai Universitas Trunajaya Bontang. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu:

Kualitas kerja individu
Pengetahuan tentang pekerjaan
Kreativitas
Tingkat inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan
Tingkat kerjasama pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan
Hubungan kerja antar pegawai atau dengan atasan
Disiplin kerja

Kepuasan kerja adalah tingkat perasaan dan sikap pegawai terhadap segala sesuatu yang berkaitan dengan pekerjaannya pada Universitas Trunajaya Bontang. Batasan mengenai indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu:

Kepuasan dengan gaji
Kepuasan dengan promosi
Kepuasan dengan rekan sekerja
Kepuasan dengan atasan
Kepuasan dengan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam berkerja. indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja pegawai yaitu:

Penerangan
Suhu udara
Suara bising
Ruang gerak
Keamanan kerja

Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi terhadap pegawai dalam bentuk finansial dan non finansial pada Universitas Trunajaya Bontang indikator sebagai berikut:

Gaji sesuai dengan beban kerja
Insentif
Hubungan sesama pegawai
Waktu istirahat
Fasilitas kerja

Komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seseorang pegawai memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Indikator yang digunakan adalah sebagai berikut:

Kebanggan terhadap organisasi
Kepedulian terhadap organisasi
Hasrat yang kuat untuk bekerja pada organisasi
Kepercayaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi
Kemauan yang besar untuk berusaha bagi organisasi

Metode pengumpulan data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data sekunder diambil dari laporan pada Universitas Trunajaya Bontang. Data primer yaitu data yang berhubungan dengan indikator yang didapat dari responden yang mengisi kuisioner. Data dalam penelitian ini dikumpulkan dengan beberapa metode, yaitu sebagai berikut:

Penelitian kepustakaan (library research) yaitu pencarian bahan-bahan dan toeri-teori dengan mempelajari, meneliti, mengkaji serta menelaah literatur-literatur yang berhubungan dengan masalah yang akan diteliti.

Observasi, yaitu pengumpulan data melalui pengamatan langsung pada objek yang diteliti.

Kuisioner, yaitu pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden yang bersifat tertutup dengan beberapa alternatif pilihan jawaban.

Wawancara, yaitu cara pengumpulan data dengan berpedoman pada daftar pertanyaan sebelumnya. Cara ini berguna pula untuk mendapatkan masukan-masukan yang kiranya belum tercakup didalam pertanyaan kuisioner.

Uji validitas dan reliabilitas

Uji validitas berfungsi untuk menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen. Instrumen yang sahih memiliki validitas tinggi. Instrumen dikatakan sahih apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, mampu mengungkapkan data dari variabel yang diteliti, Sugiyono (2010). Nilai korelasi (R) dibandingkan dengan 0,3, jika korelasi (R) lebih besar dari 0,3 maka pertanyaan yang dibuat dikategorikan valid.

Uji reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu instrument dapat memberikan hasil pengukuran yang konsisten apabila pengukuran diulang dua kali atau lebih, Sugiyono (2010). Kriteria uji reliabilitas instrumen menggunakan batas 0,6, jika Cronbach Alpha lebih besar dari 0,6 maka pertanyaan dinyatakan reliabel.

Analisis jalur (*path analysis*)

Analisis jalur adalah suatu teknik pengembangan dari regresi linier ganda. Teknik ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variabel X1 X2 dan X3 terhadap Y1 serta dampaknya terhadap Y2. Analisis jalur ialah suatu teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang tejadi pada regresi berganda jika variabel bebasnya mempengaruhi variabel tergantung tidak hanya secara langsung tetapi juga secara tidak langsung.

Data yang telah dikumpulkan diberikan nilai-nilai atau skor dengan menggunakan skala Likert Sugiyono (2010), dengan perincian sebagai berikut:

Sangat setuju/selalu/sangat positif diberi skor	5
Setuju/sering/positif diberi skor	4
Ragu-ragu/kadang-kadang/netral diberi skor	3
Tidak setuju/hampir tidak pernah/negatif diberi skor	2
Sangat tidak setuju/tidak pernah/diberi skor	1

Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung seperangkat variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen). Model path analysis yang dibicarakan adalah pola hubungan sebab akibat atau "a set of hypothesized causal asymmetric relation among the variables". Akdon, (2010).

Teknik analisis jalur dalam penelitian ini digunakan untuk menguji besarnya sumbangan yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan masing-masing struktur yang terdiri dari:

Sub struktur 1: melihat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja dengan persamaan sebagai berikut:

Y = PYX1X1 + PYX2X2 + PYX3X3 + E

Sub struktur 2: melihat pengaruh langsung variabel lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan dan prestasi kerja dengan persamaan sebagai berikut:

Y = PY2X1X1 + PY2X2X2 + PY2X3X3 + PY2Y1Y2 + E

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Analisis jalur (path analysis) dalam substruktur pertama dan kedua dalam penelitian ini penyelesaian model dilakukan dengan bantuan Program SPSS for Windows Release 19.0.

Selanjutnya menentukan koefesien Determinasi (R2) dan Adjusted R Square, yaitu untuk mengetahui seberapa besar kontribusi seluruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variable tidak bebasnya dengan nilai koefesien determinasi ganda (R2) dan untuk melihat seberapa model yang digunakan dapat mempunyai korelasi (hubungan) dengan Adjusted R Squre.

Priyatno (2009), "Koefisien ini digunakan untuk menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel independen (X1, X2, ... Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y)". Nilai R dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$R_y = \sqrt{\frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}}$$

(Sumber : Sugiyono, 2010:286)

Untuk melihat tingkat kekuatan hubungan antara variabel X dengan Y, menggunakan tabel 3.1 berikut:

Tabel 1. Interval Koefisien dan Tingkat Hubungan

Interval Koefisien	Tingkat Hubungan
0,00 – 0,199	Sangat Rendah
0,20 – 0,399	Rendah
0,40 – 0,599	Sedang
0,60 – 0,799	Kuat
0,80 – 1,000	Sangat Kuat

Sumber: Sugiyono (2010)

Priyatno (2009), "Analisis determinasi dalam regresi berganda digunakan untuk mengetahui persentase sumbangan pengaruh variabel independen (X1, X2, ... Xn) secara serentak terhadap variabel dependen (Y)". Semakin besar nilai R2, maka semakin besar pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Nilai R2 dapat dicari dengan rumus sebagai berikut, Sunyoto (2010).

$$R^2 = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum Y^2}$$

Apabila koefisien determinasi (R^2) mendekati angka satu (1) berarti terdapat hubungan yang kuat Djarwanto dan Pangestu, (2010).

Pengujian hipotesis

Pembukitian hipotesis menggunakan uji statistik, yaitu alat statistik uji ini untuk melihat hubungan antara variabel tidak bebas yang dapat dijelaskan oleh variabel bebasnya. Adapun pengujian ini dapat dilakukan sebagai berikut:

Uji Variabel secara Parsial (Uji t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk menguji apakah setiap koefisien regresi variabel bebas mempunyai pengaruh atau tidak terhadap variabel tidak bebas. Uji t dapat diperoleh dengan rumus, Rangkuti (2010):

$$t_{hitung} = \frac{b}{sb}$$

Dimana:

B = Koefisien Regresi
Sb = Standar Error

Kaidah pengujian signifikansi:

Jika $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka berpengaruh signifikan

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka tidak berpengaruh signifikan.

Mencari nilai t_{tabel} dengan menggunakan tabel t dengan taraf signifikan $\alpha = 0{,}05$.

Pengujian asumsi klasik

Pengujian terhadap asumsi klasik yaitu asumsi yang mendasari pelaksanaan regresi linier berganda supaya hasilnya dapat diandalkan, maka perlu menguji mengenai gejala multikolenieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi.

Uji normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Kalau asumsi ini dilarang maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sample kecil. Ada dua cara untuk mendeteksi apakah residual berdistribusi normal atau tidak yaitu dengan analisis grafik dan uji statistik, Ghozali (2010).

Uji multikolenieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesame variabel independen sama dengan nol, Ghozali (2010).

Uji heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah ada korelasi yang kuat antara variabel penggangu dengan variabel independent. Heteroskedastisitas merupakan suatu gejala, dimana variabel pengganggu (variabel) pengaruhnya sangat berbeda atau mempunyai varian yang tidak sama antara observasi terhadap yang satu dengan lainnya, jika terjadi akan menyebabkan tidak efisien baik dalam sampel besar maupun sampel kecil, Algifari (2009).

Uji autokorelasi

Menurut Maholtra (2009), autokorelasi merupakan korelasi antara anggota sampel yang diurutkan berdasarkan sampel. Untuk mengadopsi adanya suatu model regresi dilakukan melalui uji Durbin Watson (Uji Dw). Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah dalam model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode t-1 (sebelumnya). Jika terjadi korelasi, maka dinamakan ada problem autokorelasi. Autokorelasi muncul karena observasi yang berurutan sepanjang waktu berkaitan satu sama lainnya. Hal ini sering ditemukan pada data runtut waktu (time series) karena "gangguan" pada seseorang individu/kelompok cenderung mempengaruhi "gangguan" pada individu/kelompok yang sama pada periode berikutnya. Pada data *crossection* (silang waktu), masalah autokorelasi relatif jarang terjadi karena "gangguan" pada observasi yang berbeda berasal dari individu. Kelompok yang berbeda. Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi, Ghozali (2010).

Untuk memudahkan penulis dalam melakukan perhitungan statistik maka digunakan bantuan program komputer SPSS (*Statistical Package For Social Science*) versi 19 untuk menganalisis dan menguji hipotesis tersebut.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis kualitatif

Uji validitas

Pengujian validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Pearson Correlation. Suyuthi dalam Sujianto (2009), menyatakan suatu pertanyaan itu dikatakan valid jika mempunyai nilai Pearson Correlation lebih dari 0,3 dengan tingkat signifikansinya berada di bawah 0,05.

Tabel 2. Uji validitas lingkungan kerja (X_1)

Pernyataan	Sig.	*Pearson Correlation*	Keterangan
$X_{1.1}$	0.008	0.315	Valid
$X_{1.2}$	0.008	0.380	Valid
$X_{1.3}$	0.002	0.365	Valid
$X_{1.4}$	0.003	0.332	Valid
$X_{1.5}$	0.006	0.353	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel diatas adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan lingkungan kerja (X1), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner lingkungan kerja valid.

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Tabel 3. Uji validitas kompensasi (X_2)

Pernyataan	sig.	*pearson correlation*	keterangan
$x_{2.1}$	0.000	0.623	valid
$x_{2.2}$	0.000	0.451	valid
$x_{2.3}$	0.000	0.498	valid
$x_{2.4}$	0.000	0.685	valid
$x_{2.5}$	0.000	0.608	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 3 adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan kompensasi (X2), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner kompensasi valid.

Tabel 4. Uji validitas komitmen organisasi (X_3)

Pernyataan	sig.	*pearson correlation*	keterangan
$x_{3.1}$	0.000	0.680	valid
$x_{3.2}$	0.000	0.632	valid
$x_{3.3}$	0.000	0.541	valid
$x_{3.4}$	0.001	0.382	valid
$x_{3.5}$	0.016	0.287	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 4. adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan komitmen organisasi (X_3), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner komitmen organisasi valid.

Tabel 5. Uji validitas kepuasan kerja (Y_1)

Pernyataan	sig.	*pearson correlation*	keterangan
$y_{1.1}$	0.000	0.600	valid
$y_{1.2}$	0.000	0.524	valid
$y_{1.3}$	0.000	0.520	valid
$y_{1.4}$	0.000	0.630	valid
$y_{1.5}$	0.000	0.439	valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 5. adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan kepuasan kerja (Y_1), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner kepuasan kerja valid.

Tabel 6. Uji validitas prestasi kerja (Y_2)

Pernyataan	Sig.	*Pearson Correlation*	Keterangan
$Y_{2.1}$	0.000	0.582	Valid
$Y_{2.2}$	0.000	0.619	Valid
$Y_{2.3}$	0.000	0.702	Valid
$Y_{2.4}$	0.000	0.557	Valid
$Y_{2.5}$	0.000	0.343	Valid
$Y_{2.6}$	0.000	0.495	Valid
$Y_{2.7}$	0.000	0.447	Valid

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 6 adalah hasil uji validitas yang dilakukan dari setiap butir pertanyaan prestasi kerja (Y_2), dapat disimpulkan bahwa pernyataan kuesioner prestasi kerja valid.

Uji reliabilitas

Menurut Nunally dalam Ghazali (2005), uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai Cronbach's Alpha dengan kriteria sebagai berikut: Jika nilai Cronbach's Alpha > 0,60 maka suatu instrumen dikatakan reliabel. Jika nilai Cronbach's Alpha < 0,60 maka suatu instrumen dikatakan tidak reliabel. Pengujian dilakukan dengan per variabel menggunakan pernyataan yang terdapat didalam kuesioner. Dari pengujian yang dilakukan. diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Uji reliabilitas lingkungan kerja (X_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.645	0.635	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 7 adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel lingkungan kerja (X1), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel lingkungan kerja (X1) adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 8. Uji reliabilitas kompensasi (X_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.699	0.691	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 8 adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel kompensasi (X2), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel kompensasi (X2) adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 9. Uji reliabilitas komitmen organisasi (x_3)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.607	0.671	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 9 adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel komitmen organisasi (X3), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel komitmen organisasi (X3) adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 10. Uji reliabilitas kepuasan kerja (Y_1)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.604	0.602	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 10 adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y1), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel kepuasan kerja (Y1) adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Tabel 11. Uji reliabilitas prestasi kerja (Y_2)

Reliability Statistics		
Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
0.693	0.685	5

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel 11 adalah hasil Uji Reliabilitas yang dilakukan pada butir pertanyaan untuk variabel prestasi kerja (Y2), dapat di simpulkan bahwa konstruk pernyataan pada variabel prestasi kerja (Y2) adalah reliabel karena memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60.

Analisis kuantitatif

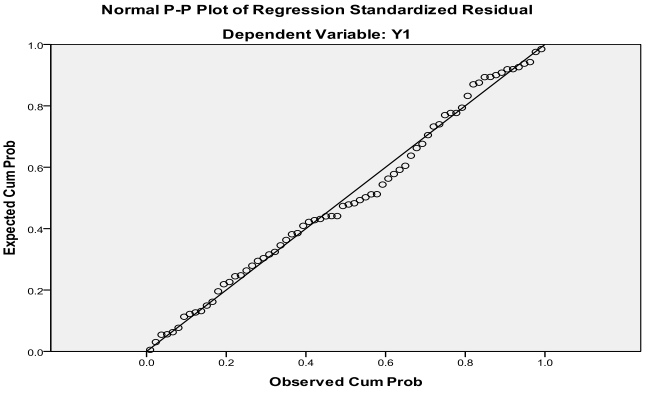
Uji asumsi klasik

Suatu hasil dari analisis akan dapat dijadikan sebagai dasar pengambilan kesimpulan jika telah memenuhi beberapa asumsi yang disebut dengan asumsi klasik. Asumsi klasik meliputi: tidak terjadi heteroskedastisitas, tidak terjadi autokorelasi, tidak terjadi multikolinearitas dan normalitas data. Hasil pengujian asumsi klasik atas data penelitian adalah sebagai berikut:

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Asumsi klasik sub-struktur 1

Uji Asumsi Normalitas Data



Gambar 1. Uji normalitas data
Sumber: Hasil olah data

Pada gambar grafik di atas, terlihat bahwa data-data dalam penelitian ini mendekati garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

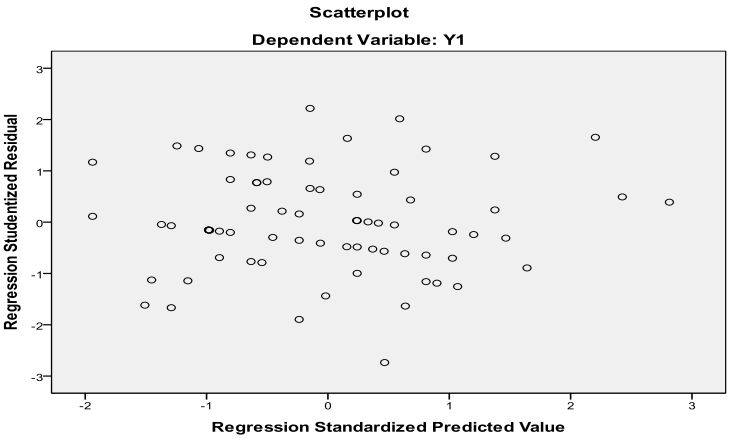
Tabel 12. Hasil uji multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Interprestasi
X_1	0.582	1.717	Tidak terjadi multikolinieritas
X_2	0.590	1.695	Tidak terjadi multikolinieritas
X_3	0.954	1.048	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0.1 atau nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa varibel-variabel bebas dalam penelitian tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2. Hasil uji heterokedastisitas
Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan gambar diagram scatterplot di atas, terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.

Uji Autokorelasi

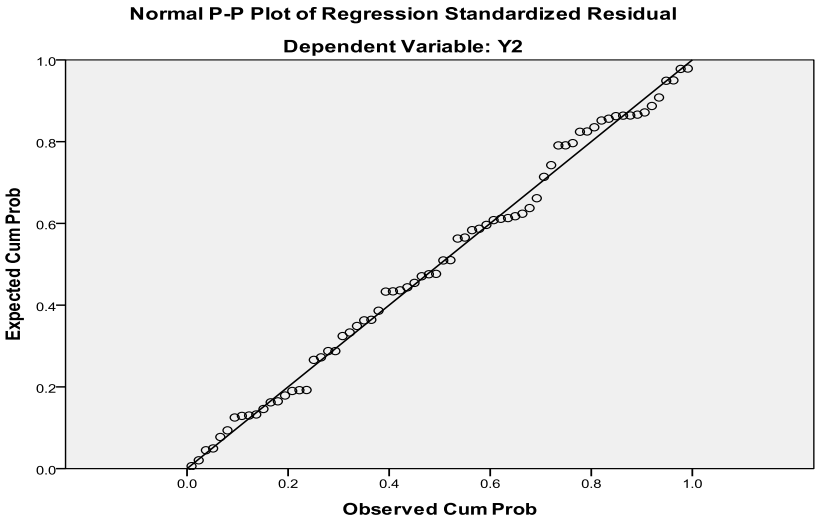
Tabel 13. Hasil Uji Autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	1.852

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Dari hasil olah data diatas, ditemukan Durbin Watson test = 1.852 dan DW berada diantara -2 dan +2 atau -2 ≤ DW ≤ +2 dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi.
Asumsi klasik sub-struktur 2.

Uji asumsi normalitas data



Gambar 3. Uji normalitas data
Sumber: Hasil olah data

Pada gambar grafik di atas, terlihat bahwa data-data dalam penelitian ini mendekati garis normal. Hal ini menunjukkan bahwa semua data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang berdistribusi normal.

Uji multikolinieritas

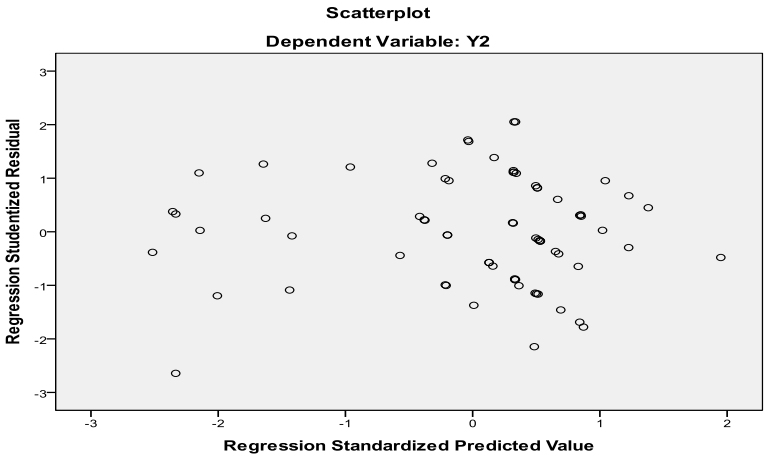
Tabel 14. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Interprestasi
X_1	.582	1.719	Tidak terjadi multikolinieritas
X_2	.584	1.711	Tidak terjadi multikolinieritas
X_3	.893	1.119	Tidak terjadi multikolinieritas
Y_1	.929	1.076	Tidak terjadi multikolinieritas

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel diatas menunjukkan nilai tolerance yang lebih besar dari 0.1 atau nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10. Hal ini berarti bahwa varibel-variabel bebas dalam penelitian tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji heteroskedastisitas



Gambar 4. Hasil uji heterokedastisitas
Sumber: Hasil olah data

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Berdasarkan gambar diagram scatterplot di atas, terlihat bahwa data tidak membentuk suatu pola tertentu. Hal ini berarti model penelitian terbebas dari masalah heterokedastisitas.
Uji autokorelasi

Tabel 15. Hasil uji autokorelasi

Model	Durbin-Watson
1	2.076

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Dari hasil olah data diatas, ditemukan Durbin watson test = 2.076 dan DW berada diantara -2 dan +2 atau -2 < DW < +2 dapat disimpulkan bahwa data diatas tidak terjadi autokorelasi.

Uji analisis jalur

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur I (substruktur pertama) dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur (berdasarkan *estimate*) variabel lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja diolah dengan menggunakan *software* SPSS 19.0.

Tabel 16. Nilai koefisien jalur: Kepuasan Kerja sebagai variabel Endogen

	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.241	.943		3.435	.001
Lingk. Kerja	.048	.199	.037	.239	.812
Kompensasi	-.163	.204	-.123	-.798	.428
Komitmen Org	.301	.143	.257	2.112	.000

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Pada fungsi 1 (sub-struktur-1), variabel eksogen = X1, X2, X3 dan variabel endogen Y1 dapat diketahui persamaan sebagai berikut:
Y1 = 0.037 X1 - 0.123 X2 + 0.257 X3

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur II (substruktur kedua) dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur (berdasarkan estimate) variabel lingkungan kerja, kompensasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diolah dengan menggunakan software SPSS 19.0.

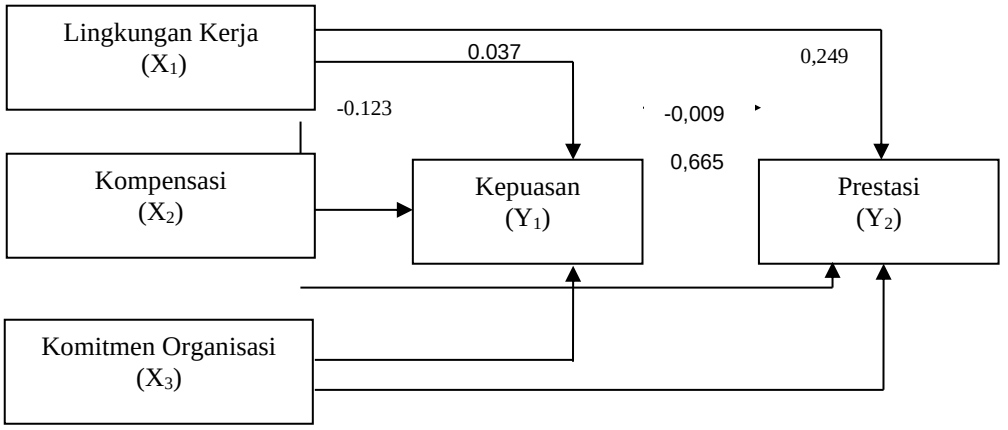
Tabel 17. Nilai koefisien jalur: Prestasi sebagai variabel Endogen

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.744	.387		1.920	.059
Lingk. Kerja	.216	.075	.249	2.858	.006
Kompensasi	.594	.078	.665	7.653	.000
Komitmen Org.	.007	.056	.009	.125	.901
Kepuasan	-.006	.047	-.009	-.137	.891

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Pada fungsi 2 (sub-struktur-2), variabel eksogen = X1, X2 dan Y1 serta variabel endogen Y2 dapat diketahui persamaan sebagai berikut: Y2 = 0.249 X1 + 0.665 X2 + 0.009 X3 - 0.009 Y1. Berdasarkan tabel 5.15 dan tabel 5.16 maka diperoleh persamaan untuk sub struktur I dan sub struktur II yang selanjutnya akan diaplikasikan kedalam diagram analisis jalur sebagai berikut: Untuk persamaan substruktur pertama: Y1 = 0.037 X1 - 0.123 X2 + 0.257 X3 Untuk persamaan substruktur kedua: Y2 = 0.249 X1 + 0.665 X2 + 0.009 X3 - 0.009 Y1

Berikut ini gambar model persamaan analisis dua jalur:



Gambar Model analisis dua jalur
Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan gambar tersebut maka diperoleh keterangan mengenai pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 18. Pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total

No	*Pengaruh langsung*		*Pengaruh tidak langsung*		*Pengaruh total*	
	Variabel	Nilai	Variabel	Nilai	Variabel	Nilai
1	X_1-Y_1	0.037	-	-	*Direct + Indirect*	0.037
2	X_2-Y_1	-0.123	-	-	*Direct + Indirect*	-0.123
3	X_3-Y_1	0.257	-	-	*Direct + Indirect*	0.257
4	X_1-Y_2	0.249	(X_1-Y_1) x (Y_1-Y_2)	-0.0003	*Direct + Indirect*	0.2487
5	X_2-Y_2	0.665	(X_2-Y_1) x (Y_1-Y_2)	0.001	*Direct + Indirect*	0.664
6	X_3-Y_2	0.009	(X_3-Y_1) x (Y_1-Y_2)	-0.002	*Direct + Indirect*	0.007
7	Y_1-Y_2	-0.009	-	-	*Direct + Indirect*	-0.009

Sumber: Tabel 4.15 dan Tabel 4.16.

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui pengaruh langsung, pengaruh tidak langsung dan pengaruh total masing-masing variabel eksogen yang terdiri dari lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap variabel endogen yang terdiri dari kepuasan kerja dan prestasi kerja dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengaruh langsung lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0.037

Pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar -0.123

Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0.257

Pengaruh langsung lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja sebesar 0.249

Pengaruh langsung kompensasi terhadap prestasi kerja sebesar 0.665

Pengaruh langsung komitmen organisasi terhadap prestasi kerja sebesar 0.009

Pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap prestasi kerja sebesar -0.009

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai sebesar -0.0003

Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai sebesar 0.001

Pengaruh tidak langsung komitmen organisasi terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai sebesar -0.002

Koefisien determinasi (R^2)

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Koefisien determinasi (R2) mampu memberikan informasi mengenai variasi nilai variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi yang digunakan. Apabila R2 mendekati angka satu berarti terdapat hubungan yang kuat. Nilai R2 yang diperoleh dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 19. Analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk variabel penelitian X_1, X_2, X_3 dan Y_1.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.266[a]	.071	.029	.39324

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.266, nilai tersebut mempunyai arti bahwa tingkat hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen rendah karena berada dalam interval 0.200-0.399. Nilai koefisien determinasi (R2) sebesar 0.071 artinya bahwa 7.10% variasi dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi sedangkan 92.90% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Tabel 20. Analisis koefisien korelasi dan koefisien determinasi untuk variabel penelitian X_1, X_2, X_3,Y_1 dan Y_2.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.844[a]	.713	.695	.14868

Sumber: Data Primer Diolah, 2019.

Berdasarkan hasil data didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.844, nilai tersebut mempunyai arti bahwa tingkat hubungan variabel eksogen terhadap variabel endogen sangat kuat karena berada dalam interval 0.800-1.000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.713 artinya bahwa 71.30% variasi dari variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepuasan, lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi, sedangkan 28.70% lainnya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak masuk dalam variabel yang diteliti.

Uji F (uji simultan)

Hasil pengujian F (Uji Simultan) atau uji secara bersama-sama sebagai berikut :

Tabel 21. Hasil analisis uji F (uji simultan) X_1, X_2, X_3,Y_1.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	.777	3	.259	1.676	.181[a]
Residual	10.206	66	.155		
Total	10.983	69			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,181 > 5% untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Tabel 22. Hasil analisis uji F (uji simultan) X_1, X_2, X_3, Y_1, Y_2.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	3.571	4	.893	40.389	.000[a]
Residual	1.437	65	.022		
Total	5.008	69			

Sumber: Data Primer Diolah, 2019

Tabel di atas menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai pada tabel ANOVA terlihat nilai signifikansi 0,000 < 5% untuk seluruh variabel, dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa secara bersama-sama lingkungan kerja, kompensasi dan komitmen organisasi serta kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai Universitas Trunajaya Bontang.

Uji t (uji parsial)

Pengujian ini untuk mengetahui adanya pengaruh variabel eksogen = X_1, X_2, X_3 terhadap variabel endogen Y_1 dan mengetahui pengaruh variabel eksogen = X_1, X_2, X_3, Y_1 terhadap variabel endogen Y_2 hasil pengujian secara parsial sebagai berikut:

Tabel 23. Hasil analisis uji t (uji parsial) variabel eksogen = X_1, X_2, X_3 terhadap variabel endogen Y_1.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	3.241	.943		3.435	.001
Lingk. Kerja	.048	.199	.037	.239	.812
Kompensasi	-.163	.204	-.123	-.798	.428
Komitmen Org	.301	.143	.257	2.112	.000

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel lingkungan kerja, sebesar 0.812 > 5%, Dengan demikian variabel lingkungan kerja terbukti secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel kompensasi, sebesar 0.428 > 5%, Dengan demikian variabel kompensasi terbukti secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel komitmen organisasi, sebesar 0.000 < 5%, Dengan demikian variabel komitmen organisasi terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai.

Tabel 24. Hasil analisis uji t (uji parsial) variabel eksogen = X_1, X_2, X_3, Y_1 terhadap variabel endogen Y_2.

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	.744	.387		1.920	.059
Lingk. Kerja	.216	.075	.249	2.858	.006
Kompensasi	.594	.078	.665	7.653	.000
Komitmen Org.	.007	.056	.009	.125	.901
Kepuasan	-.006	.047	-.009	-.137	.891

Sumber: Data primer diolah, 2019.

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel lingkungan kerja, sebesar 0.006 < 5%, Dengan demikian variabel lingkungan kerja terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel kompensasi, sebesar 0.000 < 5%, Dengan demikian variabel kompensasi terbukti secara statistik berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel komitmen organisasi, sebesar 0.901 > 5%, Dengan demikian variabel komitmen organisasi terbukti secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

Pada level of significant 0.05, diperoleh signifikansi untuk variabel kepuasan kerja, sebesar 0.891 > 5%, Dengan demikian variabel kepuasan kerja terbukti secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel prestasi kerja pegawai.

SIMPULAN

Terkait dengan hubungan antara variabel pada model, berdasarkan hasil analisis yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel kompensasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel komitmen organisasi terbukti berpengaruh positif akan tetapi tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

Hasil penelitian menunjukkan berdasarkan persamaan substruktur dan nilai uji t, dapat diketahui bahwa variabel kepuasan kerja terbukti berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap variabel prestasi kerja.

DAFTAR PUSTAKA

Akdon. 2010. Aplikasi Statistika dan Metode Penelitian untuk Administrasi dan Manajemen. Dewi Ruchi. Bandung.

Algifari. 2009. Analisis Regresi, Teori, Kasus & Solusi. BPFE-UGM. Yogyakarta.

Alwi, Hasan. 2009. Kamus Besar Bahasa Indonesia. Balai Pustaka. Jakarta.

Amilin. Dewi, Rosita. 2010. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress Sebagai Variabel Moderating. Jurnal Volume 12 No. 1, Juni 2010 UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Universitas. Trisakti. Jakarta.

As'ad. M. 2010. Psikologi Industri: Seri Sumber Daya Manusia. Yogjakarta: Liberty.

Brahmasari. Ida Ayu. 2009. Pengaruh Variabel Budaya Organisasi terhadap Komitmen Karyawan dan Kinerja Organisasi Kelompok Penerbitan Pers Jawa Pos. Disertasi Universitas Airlangga. Surabaya.

Davis. Keith dan Newstorm. John W. 2010. Organizational Behaviour: Human Behaviour at work. Mc-Graw Hill Companies. New York

Desiana, P.M & Soetjipto B. W, 2009. Pengaruh Role Stressor dan Persepsi Dukungan Organisasi (Perceived Organizational Support) Terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen: Studi Kasus Asisten Dosen FEUI. Usahawan No. 05 Tahun XXXV.

Djarwanto dan Pengestu SUbagyo. 2010. Statistik Induktif. BPFE-UGM. Yogyakarta.

Ghozali, Imam. 2010. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Bandung.

Handoko. T. Hani. 2009. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Dasar dan Kunci Keberhasilan. Cetakan Keenam. H.Masanung Offset. Jakarta.

Hariandja. Marihot T.E. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Grasindo. Jakarta.

Haristryanto, Firman. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Perum Perumnas Regional VII Makassar. Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin Makassar.

Hartanto. Frans Mardi. 2009. Paradigma Baru Manajemen Indonesia: Menciptakan Nilai Bertumpu Pada Kebijakan dan Potensi Insani. Cetakan Pertama. PT Mizan Pustaka. Bandung.

Hasibuan. Malayu.S.P. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. PT.Bumi Aksara. Jakarta

Hatta, Muhammad. 2011. Tesis ”Analisis Faktor-faktor yang Berpengaruh Terhadap Kualitas Pelayanan Kepada Masyarakat Melalui Kinerja Pegawai Badan Pelayanan Perijinan Terpadu (BPPT) Kabupaten Berau”. Magister Manajemen. Universitas Mulawarman Samarinda.

Husnan, Suad, dan Ranupandojo, Heidjrachman. 2012, Manajemen Personalian, Edisi 4. Jakarta: BPFE.

Kuntjoro, S. 2010. Manajemen sumber daya manusia. Jakarta. Cv rajawali pers. Jakarta.

Kurnartinah. Nugroho, Agus Dwi. 2012. Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja (Studi pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan). Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE), September 2012. Hal. 153-169 Vol. 19, No. 2.

Kurniawan, Dedy. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap PRestasi Kerja Pegawai Kantor Camat Nanga Pinoh. Jurnal Governace, Program Studi Ilmu Pemerintahan FISIP Untan.

Malhotra, Naresh K. 2009. Riset Pemasaran Pendekatan Terapan Jilid 1. PT Index. Jakarta.

Mangkunegara, A A. Anwar Prabu. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama, Bandung.

Martoyo. Susilo. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. BPFE. Yogyakarta

Meyer, J. P. Organizational Commitment and Job Performance It's Nature of The Commitment The Counts. Journal of Applied Psycology. Vol. 74. No. 1 p. 153-156.

Muttaqiyathun, Chaisunah Ani. 2011. Jurnal: "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Shinta Daya)". Universitas Ahmad Dahlan.

Nasution. Mulia. 2010. Manajemen Personalia. Djambatan. Jakarta

Nitisemito, Alex S. 2010. Manajemen Personalia. Cetakan kedelapan. Ghalia Indonesia. Jakarta.

Panggabean. Drs.Mutiara S. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Ghalia Indonesia. Bogor

Priyatno, Duwi. 2009. SPSS untuk Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate. Penerbit Gava Media. Yogyakarta.

Rikiawan. Musadieq. Utami. 2013. Pengaruh Komitmen Organisasional terhadap Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan AJB Bumiputera Kantor Cabang Batu). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 6 No. 2 Desember 2013.

Rivai. Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi Edisi Pertama. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta

Sastrohadiwiryo, B. S. 2012. Manajemen Tenaga Kerja Indonesia: Administratif & Opersional. Bumi AKsara. Jakarta.

Sedarmayanti. 2010. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju. Bandung.

Siagian. Sondang P. 2010. Kiat Meningkatkan Produktivitas Kerja. Cetakan Ke Empat. Rineka Cipta. Jakarta.

Simamora. Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta

Sule, E. 2010. "Keterkaitan antara Kepuasan Kerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan dengan Kinerja Organisasi" dalam Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2, STIE YKPN, Yogjakarta.

Sugiyono. 2010. Statistika untk Penelitian. Bandung. Alfabeta.

Sukanto, ReksohadiProdjo & Indriyo Gitosudarmo. 2010. Manajemen Produksi. BPFE. Yogyakarta.

Suprihatiningrum, Hesti. Bodroastuti, Tri. 2012. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja (Studi Pada Karyawan Kantor Kementrian Agama Provinsi Jawa Tengah). Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Manggala Semarang.

Tohardi, Ahmad. 2010. Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia. CV Mandar Maju. Jakarta.

Werther, Jr. dan Davis, Keith. 2010. Personnel Management and Human Resources. Mc. Graw-Hill: Kogakusha.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

William B. Werther dan Keith Davis. 2010. Human Resources & Personnel Management. Edisi kelima. Mc-Graw Hill Inc. United States of America.

Wiryawan. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat. Jakarta.

Wood et al. 2010. Organizational behavior an asia pacific perspective. First edition. John willey & sons. USA.

Copyright © 2019, JURNAL MANAJEMEN ISSN Print: **0285-6911** ISSN Online: **2528-1518**

Yoder, Dale. 2011 Personel Management And Industrial Relation, Sixth Edition: New Delhi Hall of India

Yunanda, Mega Arum. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Perum Jasa Tirta I Malang Bagian Laboratorium Kualitas Air). Dalam Jurnal: Ekonomi dan Bisnis. Universitas Brawijaya.