

JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW : REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Ni Luh Putu Surya Astitiani

Fakultas Bisnis Sosial Teknologi dan Humaniora Program Study Bisnis Digital
Universitas Bali Internasional
email: suryaastitiani@iikmpbali.ac.id

ABSTRAK

Kinerja dapat dipandang sebagai proses maupun hasil pekerjaan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui cara meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan sehingga memberikan dampak kemajuan perusahaan dengan memperhatikan faktor Remunerasi dan Lingkungan kerja. Penelitian ini dilakukan di JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW Jumlah sampel yang digunakan adalah sebanyak 105 orang karyawan, dengan menggunakan metode teknik sampling total. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, studi literatur, wawancara dan kuisioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dibantu dengan program *AMOS 22*. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi adalah signifikan. Selanjutnya pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi adalah signifikan. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Untuk dapat menumbuhkan semangat kerja guna meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan harus dimotivasi agar bersemangat dalam menjalankan tugas guna mencapai visi-misi yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Kata Kunci : remunerasi, lingkungan kerja, motivasi, kinerja karyawan

ABSTRACT

Performance can be viewed as a process or a work result. The purpose of this research is to find out how to increase the motivation and performance of employees so that it has an impact on the progress of the company by paying attention to the factors of remuneration and work environment. This research was conducted at JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW. The number of samples used was 105 employees, using the total sampling technique method. Data collection was carried out through observation, literature study, interviews and questionnaires. The data analysis technique used was the Structural Equation Model assisted by the AMOS 22 program. Based on the results of the analysis, it was found that the effect of remuneration on motivation was significant. Furthermore, the effect of work environment on motivation is significant. The influence of motivation on employee performance is significant. The effect of remuneration on employee performance is significant. The influence of the work environment on employee performance is significant. To be able to foster morale in order to improve employee performance, employees must be motivated to be enthusiastic in carrying out their duties in order to achieve the vision and mission the company wants to achieve.

Keywords: remuneration, work environment, motivation, employee performance

PENDAHULUAN

Setiap organisasi atau perusahaan memerlukan sumber daya untuk mencapai tujuannya. Sumber daya merupakan sumber energi, tenaga, kekuatan (*power*) yang diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan, dan tindakan. Sumber daya tersebut antara lain terdiri atas sumber daya alam, sumber daya *financial*, sumber daya manusia, sumber daya ilmu pengetahuan, dan sumber daya teknologi. SDM merupakan sumber daya yang digunakan untuk menggerakkan dan mensinergikan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan organisasi (Wirawan, 2009:1).

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan cepat mencapai tujuan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Kunci utama dalam menciptakan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas dan kuantitas yang tepat salah satunya adalah terletak pada proses pengadaan manajemen sumber daya manusia.

Setiap organisasi bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi tidak kalah penting karyawan mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil yang maksimal. Kemampuan dan kecakapan tidak ada artinya bagi organisasi jika mereka tidak mau bekerja dengan giat. Agar organisasi dapat berkembang luas dengan segala kegiatan – kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan dengan menggunakan sumber daya manusia yang telah tersedia, tetapi untuk mencapai tujuan tersebut, tidak cukup hanya dengan jalan memperoleh karyawan yang dianggap paling kompeten, akan tetapi tidak kalah pentingnya dengan secara terus menerus pimpinan memberikan motivasi kepada karyawan agar lebih bersemangat dalam menjalankan tugas-tugasnya di organisasi.

Kebutuhan merupakan salah satu faktor yang penting untuk memotivasi karyawan karena sebagai manusia pasti memiliki aneka kebutuhan primer dan sekunder. Karyawan akan termotivasi jika kebutuhannya terpenuhi, dengan terpenuhinya kebutuhan maka akan timbul kepuasan kerja yang berdampak positif pada kinerja pegawai pada perusahaan. Marjani (2005:56) mengemukakan bahwa ada hubungan positif antara motivasi dengan kinerja karyawan, tingginya kondisi motivasi kerja karyawan berhubungan dengan kecenderungan pencapaian tingkat kinerja pegawai yang cukup tinggi. Hasil yang sama juga ditunjukkan oleh penelitian Sutadji (2008:215) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja. Namun hasil yang berbeda ditunjukkan oleh penelitian yang dilakukan Prananta (2008:78) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain motivasi, keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah disepakati bersama.

(Currivan, 1999) mengatakan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan cepat sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi. Pada saat ini, masalah peningkatan kinerja akan sering dijumpai baik dalam perusahaan swasta maupun instansi pemerintahan.

Faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja dan motivasi salah satunya adalah remunerasi (Reflita dkk., 2014:65). Istilah remunerasi akhir-akhir ini sangat hangat diperbincangkan dikalangan instansi pemerintahan maupun swasta. Menurut (Mustikaningsih & Handayani, 2014), remunerasi memiliki makna tidak hanya sekedar upah atau gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk materi maupun non materi dan diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dimana remunerasi bertujuan untuk memacu prestasi dan motivasi kerja karyawan.

Menurut Alawiya dkk. (2013:211), hal yang melandasi adanya kebijakan remunerasi adalah kesadaran sekaligus komitmen perusahaan untuk mewujudkan *clean and good governance*. Perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata kerja yang bersih dan sehat tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari karyawan itu sendiri sebagai pelaksana tugas perusahaan.

Adapun tujuan dari pemberian remunerasi yaitu sebagai ikatan kerjasama, kepuasan kerja, pengadaan tenaga kerja yang lebih efektif, motivasi, stabilisasi pegawai serta kedisiplinan (Hasibuan, 2006:121). Diharapkan dengan adanya remunerasi akan memotivasi karyawan untuk dapat bekerja melampaui apa yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Muparrih, 2014) menemukan bahwa remunerasi secara langsung mempengaruhi kinerja. Selain itu, pada penelitian yang dilaksanakan oleh (Santoso, 2015) dan (Palagia dkk., 2012) menunjukkan hasil bahwa remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan penelitian yang dilaksanakan oleh (Tarigan, 2014) dan Priyambudhi (2012) menunjukkan hasil bahwa sistem remunerasi yang diterapkan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena sistem remunerasi yang diterapkan belum bisa menciptakan keadilan baik secara individual, internal maupun eksternal.

Selain Renumerasi, faktor lain yang mempengaruhi motivasi dan kinerja adalah lingkungan kerja. Danang Sunyoto (2012:43) mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan bagian komponen di dalam karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan untuk bekerja. Penelitian Suparta (2006) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Perkembangan perusahaan kearah yang lebih baik merupakan keinginan setiap individu yang ada di dalam perusahaan. Perkembangan perusahaan dipengaruhi oleh faktor-faktor lingkungan di sekitar perusahaan. Kinerja dari seorang karyawan juga sering kali dipengaruhi oleh lingkungan kerja karyawan itu sendiri. Menurut Yunanda (2012) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diemban atau yang menjadi tanggungjawabnya. Lingkungan kerja yang

baik dan mendukung akan meningkatkan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya ketika lingkungan kerja tidak mendukung diyakini bahwa kinerja karyawan juga mengalami penurunan. Dalam penelitiannya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung dan positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja. Selanjutnya Yasa dan Utama (2014) meneliti tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan pada Karma Jimbaran. Hasil penelitiannya menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja.

Nitisemito (2001) mengemukakan bahwa perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan dan bawahan, bawahan dan atasan mendapatkan perlakuan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi motivasi psikologis karyawan.

Motivasi dan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh tingkat insentif yang diterima. Insentif merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan perusahaan sebagai bentuk motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Wirajaya (2015), insentif merupakan penghargaan terhadap pegawai atas hasil kerjanya yang diberikan dalam bentuk uang dan cenderung tidak pasti dalam tiap bulan. Setiap karyawan memiliki penilaian tersendiri terhadap pemberian insentif untuk karyawannya. Formula insentif tersebut menunjukkan bahwa setiap karyawan mendapatkan insentif berbeda karena nilai individu yang menjadi dasar perhitungan adalah berbeda. Semakin tinggi nilai individu karyawan, semakin besar pula insentif yang akan diterima. Dan apabila karyawan mendapatkan nilai individu lebih kecil dari 2,01 karyawan tersebut tidak diberikan insentif.

JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW adalah Perusahaan yang bergerak dibidang Pembangkit Listrik Tenaga Diesel yang telah berdiri sejak tahun 2010. JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW merupakan Perusahaan Penyedia Kelistrikan yang bertugas mendistribusikan listrik ke PT Indonesia Power, dimana PT Indonesia Power merupakan Anak Perusahaan dari PT PLN.

Dewasa ini, kecenderungan yang terjadi dalam dunia kerja adalah kinerja atau *performance* yang ditunjukkan pegawai akan semakin mengalami penurunan mengikuti semakin bertambahnya jumlah masa kerja. Dengan kata lain, karyawan dengan masa kerja tinggi akan cenderung memiliki kinerja yang menurun demikian sebaliknya karyawan muda yang memiliki masa kerja yang lebih sedikit cenderung memiliki semangat dan kinerja yang lebih tinggi. Menurut pengamatan peneliti, hal serupa pula terjadi di JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW. Karyawan senior yang dipandang lebih dalam hal pengalaman dan masa kerja justru menunjukkan kinerja dibawah ekspektasi yang ditetapkan dan saat ini prestasi serta kinerja yang lebih optimal ditunjukkan oleh para junior yang memiliki masa kerja lebih sedikit sehingga kinerja perusahaan pun menjadi tidak optimal. Untuk mencapai suatu kinerja yang optimal, karyawan perusahaan perlu dikelola sedemikian rupa sehingga karyawan tersebut dapat menunjukkan prestasi atau kinerja terbaiknya. Ada berbagai macam

strategi yang bisa diterapkan oleh perusahaan seperti memperbaiki lingkungan kerja, sampai dengan pemberian remunerasi untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan itu sendiri. Dalam peningkatan kinerja karyawan sangat ditekankan bagaimana cara manajemen memotivasi dan meningkatkan kepuasan karyawannya sehingga karyawan dapat meningkatkan kinerjanya. Ketika karyawan merasa puas maka dengan sendirinya karyawan tersebut akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Berikut adalah data penilaian kinerja karyawan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW :

Tabel 1.
Skala Nilai yang dipergunakan dalam Penilaian Kinerja Karyawan
JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW
Tahun 2020

No.	Interval Nilai	Skala Nilai	Jumlah karyawan	Kategori
1	$\geq 3,51 - 4,00$	A	18	Kinerja Sangat Baik
2	$\geq 3,01 - 3,50$	B	80	Kinerja Baik
3	$\geq 2,51 - 3,00$	C	7	Kinerja Cukup Baik
4	$\geq 2,01 - 2,50$	D	0	Kinerja Rendah
5	$\leq 2,00$	0	0	Kinerja Kurang Efektif

Sumber : JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW, 2020

Berdasarkan Tabel 1. dapat dilihat bahwa penilaian kinerja karyawan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW pada tahun 2020 yang termasuk dalam kategori cukup baik dilihat dari nilai individu sebesar $\geq 2,51 - 3,00$ berjumlah 7 orang, kategori baik dilihat dari nilai individu sebesar $\geq 3,01 - 3,50$ berjumlah 80 orang dan kategori sangat baik ditunjukkan dari nilai individu sebesar $\geq 3,51 - 4,00$ berjumlah 18 orang. Dengan hasil penilaian kinerja individu ini, pada tahun 2015 kinerja karyawan perusahaan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW dapat dinyatakan dengan kategori baik, dilihat dari hasil kinerja karyawan yang sudah mencapai 80%. Untuk itu diharapkan perbaikan – perbaikan yang harus dilakukan oleh perusahaan untuk tetap dapat meningkatkan kinerja karyawannya lebih baik lagi.

JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW dalam menerapkan insentif berdasarkan nilai individu dan faktor penggali yang digunakan menjadi dasar perhitungan insentif. Dalam penentuan jumlah insentif yang diterima mempunyai nominal yang berbeda yang diberikan serta sesuai dengan nilai individu karyawan. Jika nilai individu karyawan tinggi, karyawan tersebut akan mendapatkan faktor penggali yang tinggi juga. Karena peraturan pemberian insentif yang ditawarkan sangat baik, karyawan diharapkan menjadi termotivasi dan meningkatkan kinerjanya. Jika kinerja karyawan meningkat, maka kinerja perusahaan juga akan meningkat.

Pembenahan yang dilakukan oleh JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW dalam bidang remunerasi adalah pemberian insentif berdasarkan kinerja yang dicapai oleh karyawan dan dalam bidang lingkungan kerja, yaitu menciptakan lingkungan kerja fisik maupun non fisik dengan baik seperti menjaga keseluruhan

kebersihan lingkungan kerja, pengaturan penerangan atau cahaya yang baik, teraturnya penataan letak peralatan, menjaga keamanan lingkungan kerja, menjaga hubungan baik dengan karyawan serta menyediakan sarana yang lengkap.

Tabel 2.
Penelitian Terdahulu yang Relevan

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil
1	Reflita H.B Isyandi Yulia Efni	Pengaruh Iklim Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Paramedis Di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir	Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir
2	Slamet Riyanto Mukhlis Yunus Mahdani	Pengaruh Remunerasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Motivasi Dan DampakNya Terhadap Kinerja Bintara Pembina Desa (Babinsa) Kodim 0101/ Bs Banda Aceh DAN Aceh Besar	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja Paramedis diRumah Sakit Umum Puri Husada Tembilahan Kabupaten Indragiri Hilir. Hal ini dibuktikan melalui nilai signifikansi sebesar 0.072 yang besar dari0,05
3	Rayka Dantyo.P Endang siti Ika Ruhana	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja
4	Risni Fitria Adam Idris Aji RatnaKusuma	Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.
5	M.Arief Santoso Nazir Azis Nurdasila D.	Analisis Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan serta Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Polri Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi secara langsung mempengaruhi Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat
6	I Kadek Edy Sanjaya Ayu Desi Indrawati	Pengaruh kompetensi , kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Pande Agung Segara Dewata	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan

Sumber: Data diolah, 2020

Hipotesis dalam penelitian adalah sebagai berikut :

H₁:Remunerasi akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

H₂:Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja

H₃:Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H₄:Remunerasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

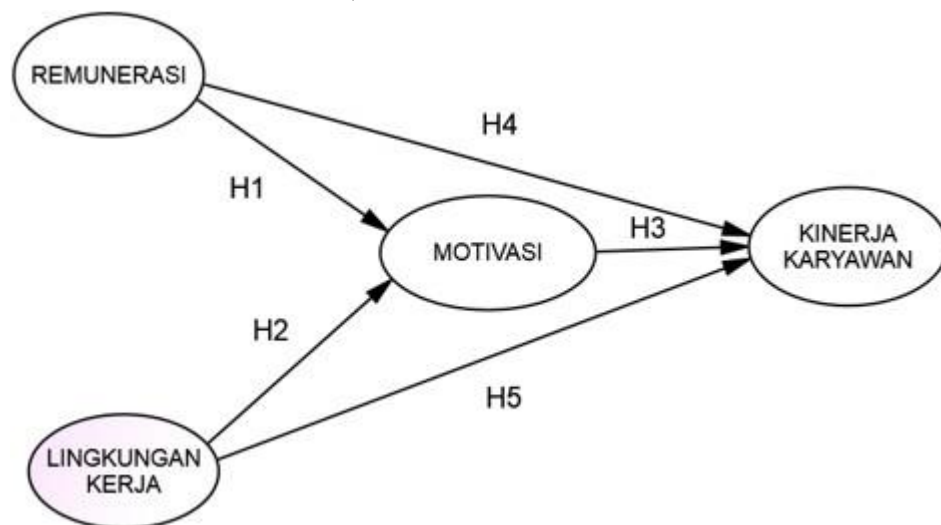
Hipotesis 5: Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Dengan berpegang pada visi, misi dan *research gap* dari penelitian-penelitian terdahulu dimana telah dijelaskan pada latar belakang, bahwa Remunerasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi dan Kinerja karyawan, hal tersebut menjadi tantangan tersendiri bagi JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW dalam mengelola sumber daya yang dimiliki. Berdasarkan hal tersebut permasalahan dalam penelitian ini adalah: “Bagaimana meningkatkan Motivasi dan Kinerja Karyawan sehingga memberikan dampak kemajuan perusahaan dengan memperhatikan faktor Remunerasi dan Lingkungan kerja yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan sehingga karyawan dapat mengeluarkan segenap kemampuan yang dimilikinya demi kemajuan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW.

METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan pendekatan kuantitatif yaitu satu bentuk penelitian ilmiah yang mengkaji satu permasalahan dari suatu fenomena, serta melihat kemungkinan kaitan atau hubungan-hubungan antar variabel dalam permasalahan yang ditetapkan (Indrawan & Yaniawati, 2014:51).

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode survei *cross sectional* yang merupakan jenis survei yang mengamati sebuah objek penelitian, baik satu maupun beberapa variabel, dengan cara menghimpun data pada suatu masa yang sama (Indrawan & Yaniawati, 2014:54).



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian

Penelitian ini mengambil lokasi di JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW yang beralamat di JL. Pesanggaran No 535, Denpasar-Bali. Alasan dipilihnya lokasi penelitian ini atas berbagai pertimbangan bahwa JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW adalah perusahaan yang bergerak dibidang Pembangkit Listrik Tenaga Diesel yang telah berdiri sejak tahun 2010 dan untuk saat ini masih diperhitungkan keberadaannya. JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW merupakan perusahaan penyedia kelistrikan di bidang pendistribusian listrik yang dipercaya oleh PT.

Indonesia Power untuk menyediakan listrik dan di distribusikan ke PT Indonesia Power yang merupakan Anak Perusahaan Penyedia Gardu Induk dari PT. PLN. Guna meningkatkan kinerja karyawan JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW dan agar selalu dipercaya oleh perusahaan rekanan, maka dipandang perlu dilakukan penelitian tentang Kinerja, Motivasi, Lingkungan Kerja dan Remunerasi.

Berdasarkan sifatnya, jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data kuantitatif yaitu data yang berbentuk angka atau bilangan dimana dalam penelitian ini berupa jumlah karyawan dan skor jawaban responden. Data kualitatif yaitu data yang berbentuk kata-kata bukan angka dimana dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuisisioner yang nantinya dapat diangkakan.

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data primer yang merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya dimana dalam penelitian ini data primer yang akan digunakan diperoleh dari kuesioner. Sebelum diberikan kuesioner penelitian, responden akan dijelaskan terkait maksud dan tujuan penelitian serta cara pengisian kuesioner. Data sekunder yang merupakan data yang diolah oleh pihak lain dalam bentuk sudah jadi sehingga dapat langsung dimanfaatkan dimana data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah data-data terkait lokasi penelitian seperti jumlah pegawai, jumlah divisi, dan sebagainya.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand, 2014:171). Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW yang berjumlah 105 orang (data karyawan tahun 2015).

Sampel adalah subset dari populasi, terdiri dari beberapa anggota populasi (Ferdinand, 2014:171). Besarnya sampel sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain tujuan penelitian. Penelitian ini menggunakan seluruh karyawan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW yang berjumlah 105 orang untuk dijadikan sampel. Metode penentuan sampel yang digunakan adalah menggunakan teknik sampling total dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2015):67). Untuk mengetahui data yang diperlukan dalam penelitian ini beberapa metode pengumpulan data yaitu, Observasi, Wawancara, Studi Literatur dan Kuisisioner. Penelitian ini membutuhkan suatu analisis data dan interpretasi yang akan digunakan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian untuk mengungkap fenomena sosial tertentu. Sehingga analisis data adalah proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Data yang telah terkumpul akan dianalisis baik dengan analisis kualitatif dan analisa kuantitatif.

Kedua analisis ini diharapkan dapat saling melengkapi, sehingga permasalahan yang ada dapat dipecahkan dengan lebih jelas dan tujuan penelitian dapat dicapai. Pada penelitian ini analisis data dilakukan dengan menggunakan SEM yang dibantu dengan program AMOS 22. SEM adalah sebuah model kausal berjenjang yang mencakup dua jenis variabel utama yaitu variabel laten serta variabel observasi (Ferdinand, 2014:110). Variabel laten adalah variabel bentukan, yang dibentuk dari beberapa proksi yang dirumuskan sebagai *observed variable*.

Observed variable adalah variabel yang diamati dan diukur yang dapat digunakan untuk membentuk sebuah variabel baru. SEM terdiri dari dua bagian utama yaitu *measurement model* atau model pengukuran untuk mengkonfirmasi indikator-indikator dari sebuah variabel laten serta model struktural yang menggambarkan hubungan kausalitas antar dua atau lebih variabel.

Untuk membuat permodelan yang lengkap, beberapa langkah berikut ini perlu dilakukan (Ferdinand, 2014:46-79): Pengembangan Model Teoritis, Pengembangan Diagram Jalur (*Path Analysis*), Konversi Diagram Alur Ke dalam Persamaan, Memilih Matriks Input dan Estimasi Model, Kemungkinan Munculnya Masalah Identifikasi, Evaluasi Kriteria *Goodness-of-fit*, dan Interpretasi dan Modifikasi Model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Jumlah responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 105 orang yang terdiri dari seluruh karyawan yang ada di JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW tahun 2015. Dari 105 responden tersebut dibuatkan suatu karakteristik berdasarkan jabatan, jenis kelamin, usia, status perkawinan, pendidikan terakhir, dan lama bekerja.

Pengujian validitas setiap butir digunakan analisis item, yang mengkorelasikan skor setiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah skor butir. Menurut (Sugiyono, 2008:201) bahwa suatu instrumen dikatakan valid apabila koefisien korelasi antar butir/item tersebut positif dan besarnya 0,3 ke atas dengan tingkat kesalahan (α) 0,05.

Penelitian Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan ditunjukkan dengan mengkonformasi model hipotesis melalui data empirik. Model hipotesis sebagaimana paparan sebelumnya tentang kerangka pemikiran dikaitkan dengan data empirik dari 105 responden penelitian. Setiap responden diminta untuk menjawab kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya berkaitan dengan variabel Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan. Variabel Remunerasi memuat 5 pernyataan, variabel Lingkungan kerja memuat 4 pernyataan, variabel Motivasi memuat 6 pernyataan, dan variabel Kinerja karyawan memuat 6 pernyataan. Selanjutnya dianalisis dengan program statistik *Amos for Windows Versi 20* untuk uji normalitas, CFA dan uji pengaruh dengan *Structural Equation Modeling (SEM)* berdasarkan asumsi-asumsi dalam SEM untuk menguji kelayakan model.

Analisis normalitas data untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dan dikumpulkan berdistribusi normal. Untuk analisis kenormalan data digunakan nilai kritis ($c.r$) *skweness* dan nilai *kurtosis*. Analisis distribusi normal ini sangat diperlukan jika jumlah datanya (n) < 100 buah namun demikian untuk sampel > 100 pun masih dipandang perlu uji normalitas (Nunly dan Sujana (1992:109). Data yang berdistribusi normal memungkinkan analisis parametrik dilaksanakan.

Uji *skweness* digunakan untuk melihat kemencengan/ kecondongan penyebaran data, sedangkan *kurtosis* untuk melihat keruncingan penyebaran data. Menurut Suharyadi (2003:117), data memiliki penyebaran yang menceng/condong

bilai nilai kritis (c.r) untuk skweness lebih dari $\pm 3,00$, data memiliki penyebaran yang runcing bila nilai kritis (c.r) untuk kurtosis berada di atas 3,00.

Uji normalitas dilakukan untuk data setiap variabel laten, yaitu variabel Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan.

Tabel 1.
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X1.5	7.000	10.000	1.120	2.684	.013	.027
X1.4	7.000	10.000	.867	2.626	.090	.188
X1.3	7.000	10.000	.763	2.192	-.109	-.227
X1.2	7.000	10.000	.528	1.209	-.652	-1.364
X1.1	7.000	10.000	.728	2.044	-.319	-.667
Multivariate					7.758	4.751

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data di atas, ada 5 indikator variabel Remunerasi dapat diketahui bahwa tidak ada indikator yang memiliki c.r untuk skweness lebih besar dari $\pm 3,00$. Ini sebaran data untuk berarti indikator Remunerasi adalah normal ditinjau dari kemencengan (skwness). Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator memiliki nilai c.r $> 3,0$. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah normal. Dengan demikian berarti ditinjau dari normalitas semua indikator memenuhi syarat. Untuk analisis selanjutnya, variabel laten Remunerasi diwakili oleh 5 indikator.

Tabel 2.
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X2.4	7.000	10.000	.843	3.528	-.400	-.836
X2.3	7.000	10.000	.800	3.345	-.360	-.753
X2.2	7.000	10.000	.221	.923	-1.138	-2.379
X2.1	7.000	10.000	1.011	4.231	.479	1.003
Multivariate					1.441	1.066

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data Tabel 2, ada 4 indikator variabel Lingkungan kerja dapat diketahui bahwa tidak ada indikator yang memiliki c.r untuk skweness lebih besar dari $\pm 3,00$. Ini berarti sebaran data untuk indikator Lingkungan kerja adalah normal ditinjau dari kemencengan (skwness). Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator memiliki nilai c.r $> 3,0$. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah normal. Dengan demikian berarti ditinjau dari normalitas semua indikator memenuhi syarat. Untuk analisis selanjutnya, variabel laten Lingkungan kerja diwakili oleh 4 indikator.

Tabel 3.
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y1.6	7.000	10.000	.800	3.345	-.360	-.753
Y1.5	7.000	10.000	.727	3.039	-.526	-1.101
Y1.4	7.000	10.000	.684	2.863	-.512	-1.071
Y1.3	7.000	10.000	.740	3.095	-.113	-.236
Y1.2	7.000	10.000	1.118	4.675	.179	.374
Y1.1	7.000	10.000	1.001	4.189	-.135	-.282
Multivariate					15.238	7.968

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 3. di atas, ada 6 indikator variabel Motivasi dapat diketahui bahwa tidak ada indikator yang memiliki c.r untuk skweness lebih besar dari $\pm 3,00$. Ini berarti sebaran data untuk indikator Motivasi adalah normal ditinjau dari kemencengan (skwness). Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator memiliki nilai c.r $> 3,0$. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah normal. Dengan demikian berarti ditinjau dari normalitas semua indikator memenuhi syarat. Untuk analisis selanjutnya, variabel laten Motivasi diwakili oleh 6 indikator.

Tabel 4.
Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
Y2.6	7.000	10.000	.512	2.141	-.649	-1.358
Y2.5	7.000	10.000	.659	2.756	-.262	-.548
Y2.4	7.000	10.000	.902	1.772	.103	.216
Y2.3	7.000	10.000	.867	1.625	-.226	-.473
Y2.2	7.000	10.000	.645	2.698	-.410	-.858
Y2.1	7.000	10.000	.801	1.350	-.407	-.851
Multivariate					8.561	4.477

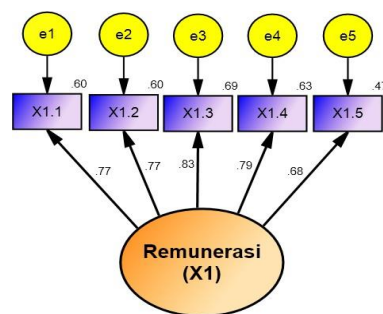
Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 4. di atas, ada 6 indikator variabel Kinerja karyawan dapat diketahui bahwa tidak ada indikator yang memiliki c.r untuk skweness lebih besar dari $\pm 3,00$. Ini berarti sebaran data untuk indikator variabel Kinerja karyawan adalah normal ditinjau dari kemencengan (skwness). Dilihat dari kurtosis (keruncingan), tidak ada indikator memiliki nilai c.r $> 3,0$. Ini berarti, bila dilihat dari kurtosis (keruncingan) dapat dikatakan bahwa penyebaran data untuk semua indikator adalah normal. Dengan demikian berarti ditinjau dari normalitas semua indikator memenuhi syarat. Untuk analisis selanjutnya, variabel laten Kinerja karyawan diwakili oleh 6 indikator.

Analisis faktor konfirmatori digunakan untuk menguji *unidimensionalitas* dari dimensi-dimensi yang menjelaskan variabel laten dari model tersebut, apakah

seluruh indikator yang dipakai dalam penelitian merupakan pembentuk variabel laten Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan. Analisis faktor konfirmatori ini juga dimaksudkan untuk menganalisis tingkat validitas dari data yang diperoleh dalam penelitian. Artinya apakah indikator yang digunakan memiliki kebermaknaan yang cukup untuk mendefinisikan variabel laten yang terbentuk. Menurut Ferdinand (2014:24) sebuah indikator dinyatakan signifikan mendefinisikan variabel laten jika indikator tersebut memiliki koefisien lamda (λ) $\geq 0,5$, nilai kritis (c.r) $\geq 2,00$ dan nilai probabilitas $< 0,05$.

Berdasarkan model penelitian dari model persamaan struktural seperti paparan dalam kerangka pemikiran, maka dilakukan analisis faktor konfirmatori menggunakan program komputer dengan menggunakan fasilitas program statistik Amos for Windows Versi 20.



Gambar 1. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Remunerasi

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 5.
Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Remunerasi

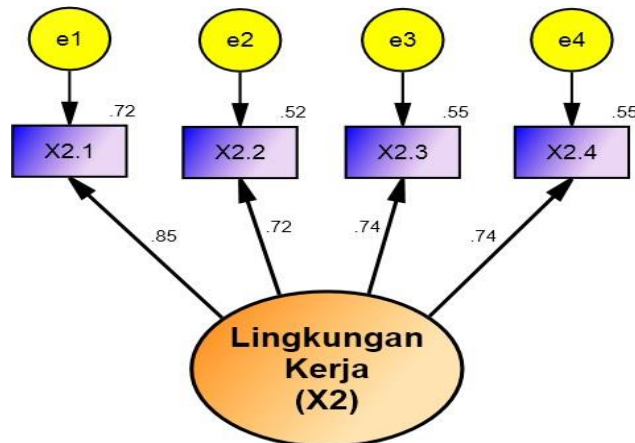
			<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Label
X1.1	<---	X1	1.000	.773				valid
X1.2	<---	X1	1.039	.773	.131	7.943	***	valid
X1.3	<---	X1	1.076	.832	.124	8.666	***	valid
X1.4	<---	X1	1.022	.794	.127	8.061	***	valid
X1.5	<---	X1	1.021	.683	.145	7.056	***	valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tampilan data di atas faktor konfirmatori untuk variabel Remunerasi, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk Tabel, diketahui bahwa *standardized estimate regression weights* untuk semua indikator variabel Remunerasi memiliki nilai lamda (λ) $> 0,05$ dan C.R. lebih besar dari 2,00 serta nilai probabilitas ke 5 indikator tersebut lebih kecil dari 0,05 (*** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan jika ditinjau dari CFA, ke 5 indikator tersebut adalah valid sebagai indikator yang membentuk variabel laten Remunerasi.

Berdasarkan tampilan data di atas faktor konfirmatori untuk variabel Lingkungan kerja, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk Tabel, diketahui bahwa *standardized estimate regression weights* untuk semua indikator variabel Lingkungan kerja memiliki nilai lamda (λ) $> 0,05$ dan C.R. lebih besar dari 2,00 serta nilai probabilitas ke 4 indikator tersebut lebih kecil dari 0,05 (*** berarti $< 0,001$). Dengan demikian dapat dikatakan jika ditinjau dari CFA, ke 4 indikator

tersebut adalah valid sebagai indikator yang membentuk variabel laten Lingkungan kerja.



Gambar 2. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Motivasi

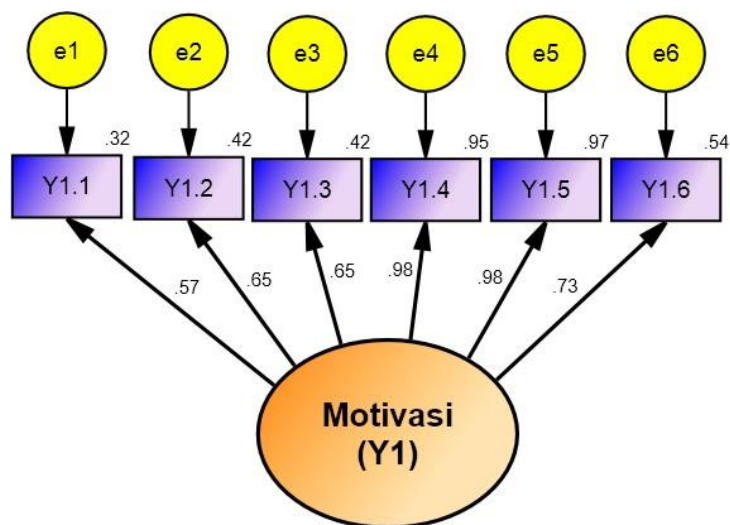
Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 6.

Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Lingkungan Kerja

			<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Label
X2.1	<---	X2	1.000	.846				valid
X2.2	<---	X2	.965	.719	.127	7.585	***	valid
X2.3	<---	X2	.966	.744	.125	7.734	***	valid
X2.4	<---	X2	.866	.740	.112	7.722	***	valid

Sumber : Data diolah, 2020



Gambar 3. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Motivasi

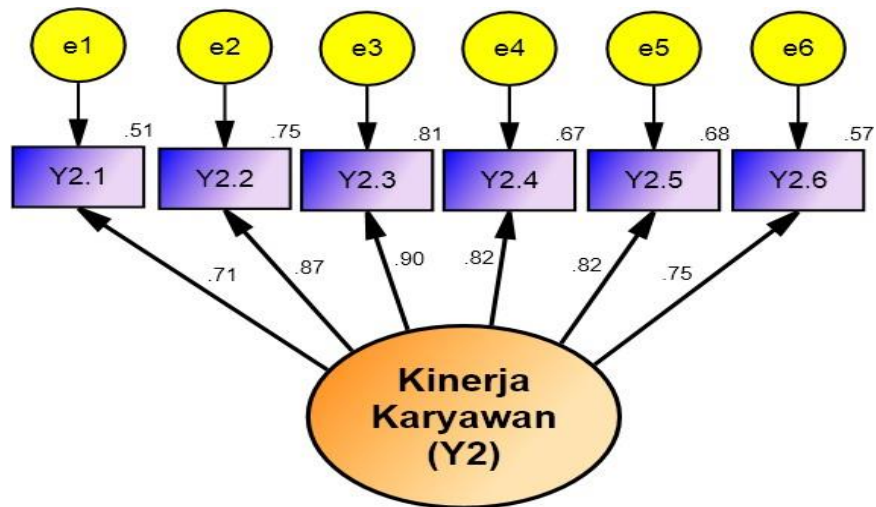
Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 7.
Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Motivasi

			<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Label
Y1.1	<---	Y1	1.000	.570				valid
Y1.2	<---	Y1	1.141	.647	.210	5.432	***	valid
Y1.3	<---	Y1	1.084	.648	.199	5.435	***	valid
Y1.4	<---	Y1	1.721	.976	.249	6.897	***	valid
Y1.5	<---	Y1	1.756	.983	.256	6.869	***	valid
Y1.6	<---	Y1	1.294	.733	.221	5.866	***	valid

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan tampilan data di atas faktor konfirmatori untuk variabel Motivasi, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk Tabel, diketahui bahwa *standardized estimate regression wights* untuk semua indikator variabel Motivasi memiliki nilai lamda (λ) > 0,05 dan C.R. lebih besar dari 2,00 serta nilai probabilitas ke 6 indikator tersebut lebih kecil dari 0,05 (***) berarti < 0,001). Dengan demikian dapat dikatakan jika ditinjau dari CFA, ke 6 indikator tersebut adalah valid sebagai indikator yang membentuk variebl laten Motivasi.



Gambar 4. Confirmatory Factor Analysis (CFA) Variabel Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

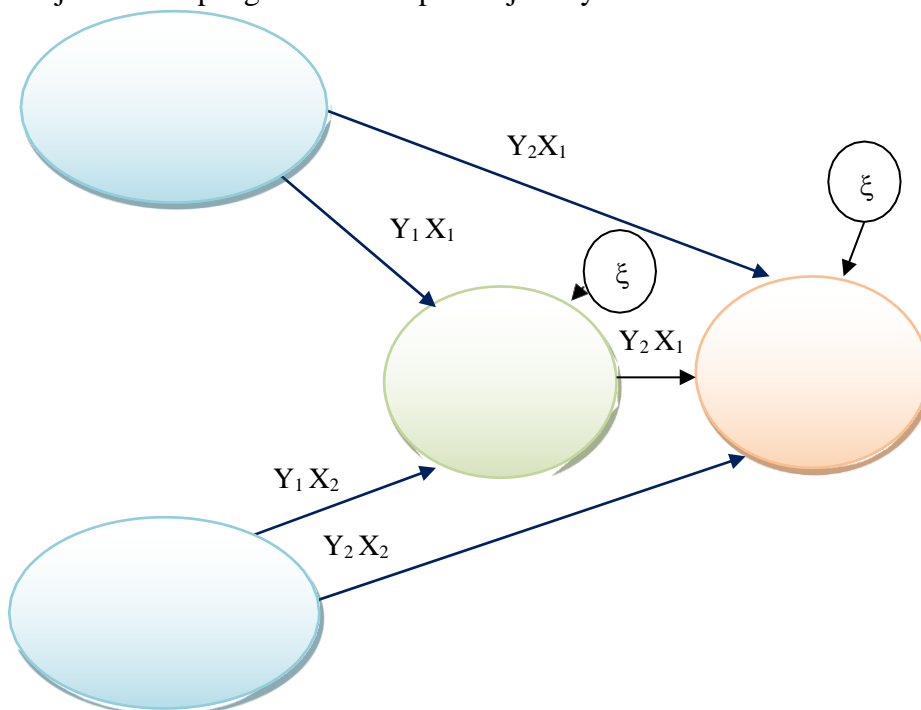
Berdasarkan tampilan data Tabel 8. faktor konfirmatori untuk variabel Kinerja karyawan, baik dalam bentuk diagram maupun dalam bentuk Tabel, diketahui bahwa *standardized estimate regression wights* untuk semua indikator variabel Kinerja karyawan memiliki nilai lamda (λ) > 0,05 dan C.R. lebih besar dari 2,00 serta nilai probabilitas ke 6 indikator tersebut lebih kecil dari 0,05 (***) berarti < 0,001). Dengan demikian dapat dikatakan jika ditinjau dari CFA, ke 6 indikator tersebut adalah valid sebagai indikator yang membentuk variebl laten Kinerja karyawan.

Tabel 8.
Regression Weights: (Group number 1 - Default model) Variabel Kinerja karyawan

			<i>Unstandardized Estimate</i>	<i>Standardized Estimate</i>	S.E.	C.R.	P	Label
Y2.1	<---	Y2	1.000	.714				valid
Y2.2	<---	Y2	1.244	.865	.148	8.426	***	valid
Y2.3	<---	Y2	1.391	.899	.158	8.825	***	valid
Y2.4	<---	Y2	1.175	.820	.144	8.132	***	valid
Y2.5	<---	Y2	1.137	.822	.139	8.175	***	valid
Y2.6	<---	Y2	1.097	.753	.147	7.445	***	valid

Sumber : Data diolah, 2020

Sesuai dengan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan serta hipotesis yang dirumuskan seperti pada Bab II, maka analisis data dilakukan dengan menggunakan persamaan structural (*structural equation model*). Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah : Hipotesis pertama (H₁):Remunerasi akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis kedua (H₂):Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja. Hipotesis ketiga (H₃):Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hipotesis keempat (H₄):Remunerasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hipotesis kelima (H₅):Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.



Gambar 5. Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan

Berdasarkan Gambar 5. di atas, maka dapat dibuat model strukturnya seperti berikut ini.

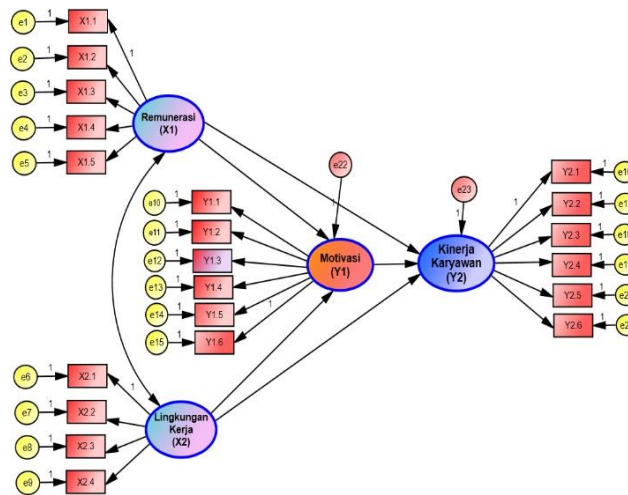
$Y_1 = \gamma_{Y1.X1} X_1 + \xi_1 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Remunerasi (X_1) terhadap Motivasi (Y_1).

$Y_1 = \gamma_{Y1.X2} X_2 + \xi_1 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y_1).

$Y_2 = \gamma_{Y2.X1} X_1 + \xi_2 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Remunerasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

$Y_2 = \gamma_{Y2.X2} X_2 + \xi_2 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

$Y_2 = \gamma_{Y2.Y1} Y_1 + \xi_2 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

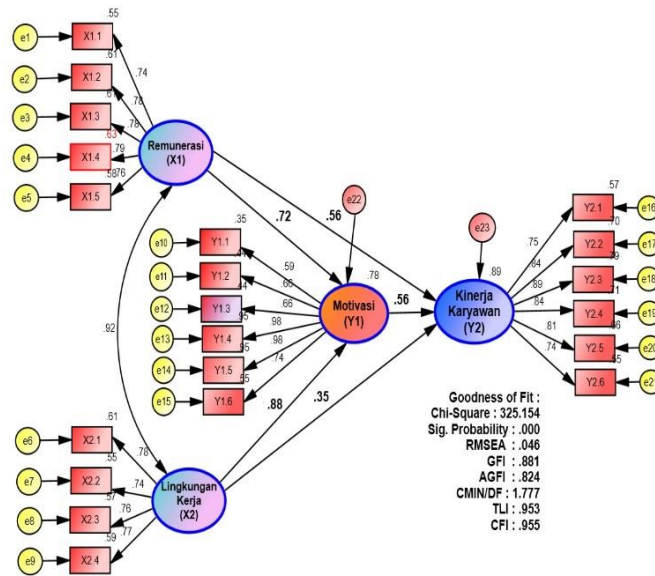


Gambar 6. Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Mengacu pada gambar di atas, terlihat jumlah indikator variabel laten Remunerasi sebanyak 5 indikator, Lingkungan kerja 4 indikator, Motivasi 6 indikator, dan Kinerja karyawan 6 indikator. Skor jawaban responden terhadap setiap indikator disajikan pada lampiran 8. Skor jawaban responden pada lampiran 7 tersebut telah diolah dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)* selanjutnya diolah dengan statistik *Full Model Structural Equation Modelling (SEM)* menggunakan *software AMOS for Windows versi 20* hingga diperoleh hasil seperti pada lampiran 20. Dari hasil pengolahan data pada lampiran 12 dilakukan analisis *Full Model Structural Equation Modelling (SEM)*.

Berdasarkan Gambar 7, maka dapat dilakukan analisis model pengukuran dengan parameter lamda (λ) untuk pengaruh Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan, analisis *goodness of fit*, analisis determinasi dan analisis model struktural.



Gambar 7. Full Model Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan

Sumber : Data diolah, 2020

Pengujian parameter yang dilakukan adalah pengujian parameter lamda (λ). Pengujian ini ditujukan untuk mengetahui validitas data setiap indikator penelitian. Untuk pengujian parameter lamda (λ) digunakan nilai *standardized estimate* (*regression weights*) berupa *loading factor*. Apabila nilai parameter lamda (λ) > 0,50, C.R > 2,000 dan probability < 0,05, maka *loading factor* parameter lamda (λ) indikator tersebut dinyatakan signifikan (Ferdinand, 2014b):97). Hal ini berarti, data indikator tersebut valid dengan variabel laten yang bersesuaian. Untuk keperluan tersebut ditampilkan data seperti pada Tabel 9.

Berdasarkan data pada Tabel 9. di atas terlihat bahwa tidak ada indikator yang memiliki *standardized estimate* (*regression weights*) berupa *loading factor* atau lamda (λ) < 0.5. Semua indikator memiliki nilai kritis C.R. > 2,00 dan memiliki probabilitas lebih kecil dari 0,05 (***). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua indikator adalah valid membentuk variabel laten.

Berdasarkan kriteria uji, *Chi-square* (χ^2), relatif *Chi-square* (χ^2/df), RMSEA, GFI, AGFI, TLI dan CFI di atas dan nilai *Goodness of Fit* hasil pengolahan *AMOS for Windows Versi 20* sebagaimana ditampilkan pada gambar di atas, maka dapat dibuat Tabel 10.

Memperhatikan nilai *cut-of-value* dan *goodness of fit* hasil model, dari delapan kriteria yang dipakai 4 (empat kriteria) sudah memenuhi syarat *goodness of fit* yaitu RMSEA, CMIN/DF, TLI dan CFI, 2 (dua) kriteria marginal yaitu GFI dan AGFI dan hanya dua kriteria yang kurang baik.

Persamaan structural Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan seperti persamaan berikut ini.

$$Y_1 = \gamma_{Y_1.X_1} X_1 + \xi_1 \rightarrow \text{pengaruh langsung (direct effect) Remunerasi (X}_1\text{) terhadap Motivasi (Y}_1\text{).}$$

- $Y_1 = \gamma_{Y_1.X_2} X_2 + \xi_1 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Lingkungan kerja (X_2) terhadap Motivasi (Y_1).
- $Y_2 = \gamma_{Y_2.X_1} X_1 + \xi_2 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Remunerasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y_2).
- $Y_2 = \gamma_{Y_2.X_2} X_2 + \xi_2 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Lingkungan kerja (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y_2).
- $Y_2 = \gamma_{Y_2.Y_1} Y_1 + \xi_2 \rightarrow$ pengaruh langsung (*direct effect*) Motivasi (Y_1) terhadap Kinerja karyawan (Y_2).

Tabel 9.
Regression Weights

			Estimate	Standarized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y2.1	<---	Y2	1.000	.754				Valid
Y1.6	<---	Y1	1.000	.740				Valid
Y1.5	<---	Y1	1.336	.977	.124	10.741	***	Valid
Y1.4	<---	Y1	1.317	.975	.123	10.696	***	Valid
Y1.3	<---	Y1	.850	.664	.122	6.970	***	Valid
Y1.2	<---	Y1	.896	.664	.129	6.966	***	Valid
X2.1	<---	X2	1.000	.783				Valid
X2.2	<---	X2	1.078	.743	.136	7.933	***	Valid
X2.3	<---	X2	1.062	.757	.130	8.137	***	Valid
X2.4	<---	X2	.972	.769	.118	8.261	***	Valid
Y2.2	<---	Y2	1.141	.839	.128	8.915	***	Valid
Y2.3	<---	Y2	1.304	.890	.135	9.643	***	Valid
Y2.4	<---	Y2	1.143	.843	.126	9.104	***	Valid
X1.1	<---	X1	1.000	.741				Valid
X1.2	<---	X1	1.092	.778	.134	8.128	***	Valid
X1.3	<---	X1	1.057	.783	.128	8.237	***	Valid
X1.4	<---	X1	1.062	.791	.129	8.235	***	Valid
X1.5	<---	X1	1.187	.761	.152	7.814	***	Valid
Y1.1	<---	Y1	.797	.593	.129	6.158	***	Valid
Y2.5	<---	Y2	1.065	.814	.122	8.735	***	Valid
Y2.6	<---	Y2	1.025	.744	.130	7.867	***	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 10.
Evaluasi Goodness of Fit

Goodness of Fit Indeks	Cut-off Value	Hasil Analisis	Evaluasi Model
Chi-Square (χ^2)	Diharapkan kecil	325,154	Kurang Baik
Probability	$\geq 0,05$	0,000	Kurang Baik
RMSEA	$\leq 0,08$	0,046	Baik
GFI	$\geq 0,90$	0,881	Marginal
AGFI	$\geq 0,90$	0,824	Marginal
CMIN/DF	$\leq 2,00$	1,777	Baik
TLI	$\geq 0,95$	0,953	Baik
CFI	$\geq 0,95$	0,955	Baik

Sumber : Data diolah, 2020

Pengujian model dilakukan menggunakan koefisien regresi (*regression weights*) untuk variabel Remunerasi (X₁), Lingkungan kerja (X₂), Motivasi (Y₁), dan Kinerja karyawan (Y₂). Berdasarkan data dapat dibuat Tabel *output* seperti berikut ini.

Tabel 11.
Regression Weights Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan

			Estimate	Standardized Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Y1	<---	X1	.783	.716	.789	5.989	***	Valid
Y1	<---	X2	1.069	.881	.679	6.070	***	Valid
Y2	<---	Y1	.377	.563	.311	4.782	***	Valid
Y2	<---	X2	.287	.353	.667	3.651	***	Valid
Y2	<---	X1	.410	.559	.953	4.300	***	Valid

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 12.
Standardized Direct Effects (Group number 1 - Default model)

	X1	X2	Y1	Y2
Y1	.716	.881	.000	.000
Y2	.559	.353	.563	.000

Sumber : Data diolah, 2020

Tabel 13.
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model)

	X1	X2	Y1	Y2
Y1	.000	.000	.000	.000
Y2	.403	.496	.000	.000

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada tiga Tabel di atas dapat dijelaskan bahwa : Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Remunerasi (X₁) terhadap Motivasi (Y₁) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,716, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 5,989 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 5,989 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi adalah signifikan.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Lingkungan kerja (X₂) terhadap Motivasi (Y₁) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,881, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 6,070 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 6,070 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi adalah signifikan.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Motivasi (Y₁) terhadap Kinerja karyawan (Y₂) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,563, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,782 dan

probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 4,782 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,559, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,300 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 4,300 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,353, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 3,651 dan probability = *** (Lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 3,651 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan.

Pada Tabel *standardized indirect effects* di atas terlihat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) Remunerasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) melalui Motivasi (Y1) memiliki nilai *indirect standardized estimate (regression weights)* sebesar 0,403. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan dan pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi adalah signifikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung Remunerasi terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi adalah signifikan.

Pada Tabel *standardized indirect effects* di atas terlihat pengaruh tidak langsung (*indirect effects*) Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y2) melalui Motivasi (Y1) memiliki nilai *indirect standardized estimate (regression weights)* sebesar 0,496. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan dan pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi adalah signifikan. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa pengaruh tidak langsung Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan melalui Motivasi adalah signifikan.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan hipotesis pertama (H₁):Remunerasi akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja adalah teruji kebenarannya. Hipotesis kedua (H₂):Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja adalah teruji kebenarannya. Hipotesis ketiga (H₃):Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah teruji kebenarannya. Hipotesis keempat (H₄):Remunerasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Hipotesis kelima (H₅):Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya.

Berikut ini akan dianalisis model pengukuran dengan determinasi pengaruh Remunerasi, Lingkungan kerja, Motivasi, dan Kinerja karyawan. Analisis model pengukuran dengan determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel Remunerasi dan Lingkungan kerja terhadap Motivasi pengaruh Remunerasi, Lingkungan kerja dan Motivasi terhadap Kinerja karyawan. Untuk itu digunakan *square multiple correlation* seperti pada Tabel berikut ini.

Tabel 14.
Squared Multiple Correlations

	Estimate
Y1	.781
Y2	.893

Sumber : Data diolah, 2020

Berdasarkan data pada Tabel 14. di atas tampak bahwa besarnya nilai *Squared Multiple Correlations* untuk variabel Motivasi (Y1) adalah 0,781 dan untuk variabel Kinerja karyawan sebesar 0,893. Menurut Ferdinand (2014:114) nilai *Squared Multiple Correlations* identik dengan R^2 pada SPSS. Besarnya nilai determinasi (D) adalah *Squared Multiple Correlations* x 100%. Sehingga besarnya koefisien determinasi (D) variabel Motivasi adalah $0,781 \times 100\% = 78,1\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Motivasi dipengaruhi oleh Remunerasi dan Lingkungan kerja sebesar 78,1%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 78,1\% = 21,9\%$ dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini.

Besarnya koefisien determinasi (D) variabel Kinerja karyawan (Y1) adalah sebesar $0,893 \times 100\% = 89,3\%$. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa perubahan Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Remunerasi, Lingkungan kerja dan Motivasi sebesar 91,1%. Sedangkan sisanya sebesar $100\% - 89,3\% = 10,7\%$ dipengaruhi oleh faktor di luar model penelitian ini. Dari seluruh analisis di atas dapat disimpulkan bahwa semua indikator untuk variabel laten adalah valid karena memiliki nilai $\lambda > 0,50$, dan $c.r > 2,000$ dan $probability < 0,05$. Sebanyak lima *regression weight* antar variabel laten adalah positif dan signifikan. Dari hasil evaluasi *goodness of fit*, terlihat bahwa model sudah dianggap baik karena dari 8 (delapan) kriteria 4 (empat) kriteria sudah baik dan 2 (dua) kriteria marginal. Berdasarkan hasil penelitian dengan menganalisis model persamaan struktural menunjukkan bahwa variabel Remunerasi, Lingkungan kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Remunerasi (X1) terhadap Motivasi (Y1) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,716, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 5,989 dan $probability = ***$ (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = $5,989 > 2,000$ dan $probability = *** < 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan Remunerasi akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja adalah teruji kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Reflita H.B Isyandi Yulia Efni yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap motivasi Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilihan Kabupaten Indragiri Hilir. Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi (Y1) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,881, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 6,070 dan $probability = ***$ (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = $6,070 > 2,000$ dan $probability = *** < 0,05$, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu

Lingkungan Kerja akan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja adalah teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rayka Dantyo P Endang Siti Ika Ruhana yang menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan, dapat memotivasi karyawan untuk bekerja.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,563, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,782 dan *probability* = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 4,782 > 2,000 dan *probability* = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu motivasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Risni Fitria, Ada Idris, Aji dan Ratna Kusuma yang menyatakan motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Jika motivasi kerja ditingkatkan, maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,559, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,300 dan *probability* = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 4,300 > 2,000 dan *probability* = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu remunerasi akan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan adalah teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M.Arief Santoso, Nazir Azis dan Nurdasila D yang menemukan bahwa Remunerasi secara langsung mempengaruhi Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat.

Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,353, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 3,651 dan *probability* = *** (Lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 3,651 > 2,000 dan *probability* = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Dengan demikian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, lingkungan kerja akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah teruji kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Edy Sanjaya dan Ayu Desi Indrawati yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan masalah penelitian dan hipotesis-hipotesis yang dikembangkan dalam penelitian ini yang telah diuji dengan *structural equation model (SEM)*, maka hasil penelitian empiris ini berhasil membuktikan dan menjawab masalah penelitian. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebanyak 5 hipotesis dan kesimpulan dari kelima hipotesis tersebut disajikan yaitu pengaruh langsung

(*direct effects*) variabel Remunerasi (X1) terhadap Motivasi (Y1) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,716, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 5,989 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 5,989 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Motivasi adalah signifikan. Ini artinya bahwa semakin baik pemberian remunerasi, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Motivasi (Y1) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,881, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 6,070 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 6,070 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Motivasi adalah signifikan. Ini artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi motivasi kerja karyawan. Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Motivasi (Y1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,563, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,782 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 4,782 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Motivasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Ini artinya bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,559, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 4,300 dan probability = *** (lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 4,300 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Ini artinya bahwa semakin baik remunerasi yang diberikan karyawan, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Pengaruh langsung (*direct effects*) variabel Lingkungan kerja (X2) terhadap Kinerja karyawan (Y2) memiliki nilai *standardized estimate (regression weight)* sebesar 0,353, dengan C.R. (*critical ratio* = identik dengan nilai t-hitung) sebesar 3,651 dan probability = *** (Lebih kecil dari 0,001). Nilai C.R = 3,651 > 2,000 dan probability = *** < 0,05, menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan adalah signifikan. Ini artinya bahwa semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Sehubungan dengan hasil yang diperoleh dari penelitian ini dapat disampaikan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan kepada pihak manajemen JO WIKA - MPK PLTD MFO 50 MW yaitu mengacu pada kesimpulan di depan yang menyatakan, variabel remunerasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka sedapat mungkin JO WIKA-MPK PLTD MFO 50 MW untuk meningkatkan pemberian remunerasi dan selalu menjaga lingkungan kerja yang kondusif. Hasil penelitian ini hendaknya dapat dipergunakan sebagai bahan untuk penelitian berikutnya dengan mempertimbangkan keterbatasan-keterbatasan dalam penelitian ini.

REFERENSI

Aulia, D., & Darda, & A. (2012). *PENGARUH RENUMERASI TERHADAP*

*KEPUASAN KERJA PNS YANG BERTUGAS PADA SEKRETARIAT
DIREKTORAT JENDERAL ANGGARAN KEMENTERIAN KEUANGAN.*

- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Erlangga.
- Curry, D. B. (1999). The causal order of job satisfaction and organizational commitment in models of employee turnover. *Human Resource Management Review*, 9(4), 495–524. [https://doi.org/10.1016/S1053-4822\(99\)00031-5](https://doi.org/10.1016/S1053-4822(99)00031-5)
- Dharmawan, I. M. Y. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar. *Universitas Udayana*, 1(1), 117.
- Ferdinand, A. (2014a). *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ferdinand, A. (2014b). *Metodologi Pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi Tesis Dan Disertasi Ilmu Manajemen* (5th ed.). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2014). *Model Persamaan Struktural: Konsep dan Aplikasi dengan Program AMOS 22.0*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2006). *Dasar Manajemen, Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Indrawan, R., & Yanawati, P. (2014). *Metodologi Penelitian: Kuantitatif, Kualitatif, dan Campuran untuk Manajemen, Pembangunan, dan Pendidikan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Khalida, R. (2013). Teori Remunerasi. Retrieved April 26, 2015, from <https://id.scribd.com/doc/132140071/Teori-Remunerasi>,
- Mangkunegara, A. P. (2009). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: PT Refika Aditama.
- Muparrih, D. (2014). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja Pegawai di Direktorat Jendral Bea dan Cukai. *Jurnal Manajemen*.
- Mustikaningsih, Yunita Sari, & Handayani, R. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Media Ekonomi Dan Manajemen*, 29(1), 44–58.
- Palagia, Brasit, & Yunus. (2012). Remunerasi, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak. *Jurnal Analisis*, 1(1), 73–78.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Reflita, D. (2014). Pengaruh Iklim Organisasi dan Remunerasi terhadap Motivasi

- dan Kepuasan Kerja Paramedis di Rumah Sakit Umum Puri Husada Tembilah Kabupaten Indragiri Hilir. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, VI(1).
- Santoso, D. (2015). Analisis Kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan serta Remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat. *Jurnal Manajemen, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 4(1).
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil* (1st ed.). Jakarta: Refina Aditama.
- Sugiyono. (2013). *Statistika untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sukmawati, F. (n.d.). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT. PERTAMINA (Persero) UPms III TERMINAL TRANSIT UTAMA BALONGAN, INDRAMAYU*.
- Suprianto, E. (2013). *Pengaruh Penetapan Sasaran dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara di Jawa Timur)*. 1, 1–19. Retrieved from *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB*
- Sutrisno, E. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Kencana Predana Media Group.
- Tarigan, F. (2014). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik. Retrieved July 26, 2016, from <http://nettyjoanna.blogspot.com/2014/11/tugas-softskill-bahasa-indonesia.html>
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Widodo. (2015). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Wijaya, E. (2010). Plagiarisme Dan Solusi Pencegahannya. Retrieved April 9, 2020, from <https://erywijaya.wordpress.com/2010/04/16/plagiarisme-dan-solusi-pencegahannya/>
- Yahyo., W., H. D., & Dewi., R. S. (2013). TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI SEMANGAT KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Produksi CV . Putra Jaya Yahyo_masitoh@yahoo.co.id Latar Belakang Globalisasi merupakan realita yang harus dihadapi oleh perusahaan untuk tetap dapat mempertahankan. *Diponegoro Journal of Social and Politic*, 1–12.