

# **Analisis Pengaruh Kompetensi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Metode *Structural Equation Modeling (SEM)***

Rian Nirmawati<sup>1</sup>, Hadi Setiawan<sup>2</sup>, Nandang Sukandar<sup>3</sup>  
<sup>1,2,3</sup> Jurusan Teknik Industri Universitas Sultan Ageng Tirtayasa  
riannirmawati@gmail.com<sup>1</sup>, hadi\_s@ft-untirta.ac.id<sup>2</sup>, nandang.sukandar@gmail.com<sup>3</sup>

## **ABSTRAK**

*Didalam sebuah organisasi, aspek manusia sangatlah penting dalam keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Peran manusia dalam organisasi adalah sebagai tiang sekaligus roda penggerak keberhasilan organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka perusahaan harus mempunyai langkah untuk mendorong kinerja karyawan secara optimal. Permasalahan yang muncul di PT. XYZ yaitu terdapat ketidak selarasan antara karyawan dan perusahaan, perusahaan menuntut karyawan dapat meningkatkan kinerja kerja dengan meningkatkan kompetensi, sedangkan karyawan menuntut perusahaan meningkatkan kesejahteraannya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompetensi dan kepuasan kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan metode analisis Stuctural Equation Modelling (SEM) dengan software Lisrel. Sebagai teknik analisis statistik SEM dapat menganalisis hubungan antar variabel beserta kesalahan pengukuran. Hasil yang didapat bahwa kompetensi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, variabel kompetensi memiliki pengaruh yang paling kuat dengan nilai loading factor 0,38. Variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh yang paling kecil dengan nilai loading factor 0,07. Variabel kompetensi dan variabel kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh sebesar 0.16 terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. XYZ.*

**Kata Kunci** : Model Persamaan Struktural (SEM) LISREL, Kinerja Karyawan

## **ABSTRACT**

*In an organization, the human aspect is very important in the success of achieving the vision, mission and goals of the organization. Human role in the organization is as pole and mover organizational success. Recognizing the importance of human resources for the survival and progress of the company, the company must have measures to encourage optimal employee performance. The problems that arise in the PT . XYZ there is a discrepancy between the employee and the company, the company requires employees which can improve performance by increasing the competence, while employees demanding companies improve their welfare. This study aims to determine whether the competencies and job satisfaction significantly affect the performance of employees with stuctural analysis method Equation Modeling (SEM) with Lisrel software. For statistical analysis of SEM techniques can analyze the relationship between variables and measurement errors. The results is that the competencies and job satisfaction has an influence on employee performance improvement, competency variables most strongly influence the value of the loading factor of 0.38. Job satisfaction variables have the smallest effect with a factor loading value of 0.07. competence Variable and job satisfaction together have an influence 0,16 to increase the performance of employees at PT . XYZ.*

**Keywords** : Structural Equation Modeling ( SEM ) LISREL, Employee Performance

## PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini masalah yang berhubungan dengan perdagangan bebas di seluruh dunia menjadi hal yang harus dipersiapkan oleh negara-negara di dunia untuk menghadapi persaingan tersebut terutama pada negara-negara yang sedang berkembang salah satunya adalah negara Indonesia. Aspek manusia sangatlah penting keberadaannya dalam keberhasilan pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi. Karena peran manusia dalam organisasi tersebut adalah sebagai tiang dan sekaligus sebagai roda penggerak keberhasilan suatu organisasi. Oleh sebab itu tenaga kerja atau karyawan merupakan sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam suatu perusahaan, tanpa karyawan suatu perusahaan tidak dapat berjalan dengan baik.

Dalam menjalankan kegiatannya perusahaan harus terus meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada untuk menghasilkan barang atau jasa yang dapat dipasarkan sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan tersebut. Menyadari pentingnya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan, maka suatu perusahaan harus memiliki ukuran kinerja karyawan agar dapat dilakukan evaluasi kinerja pada karyawan tersebut. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan tersebut, diperlukan langkah yang harus dilakukan oleh perusahaan dalam mendorong kinerja karyawan secara optimal.

Kemauan yang keras dari karyawan itu sendiri dalam hubungannya untuk meningkatkan kinerja individu masing-masing dapat didorong dengan adanya hubungan kerja yang saling menguntungkan antara perusahaan dan karyawannya, yaitu karyawan memberikan prestasi kerja dan kinerja yang baik bagi kemajuan perusahaan, sedangkan perusahaan memberikan *reward* kepada karyawan baik berbentuk fisik maupun *non* fisik dari perusahaan tersebut. Dengan demikian perusahaan diharapkan dapat bersikap adil atas apa yang sudah diberikan karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya pemberian *reward* tersebut, karyawan terdorong untuk berlomba-lomba mendapatkan *reward* dari perusahaan.

Kinerja karyawan dapat diukur dengan faktor kualitas dan kuantitas dalam bekerja sesuai tanggungjawabnya, bila kompetensi karyawan memadai dan kepuasan kerja karyawan dapat terpenuhi, maka diharapkan kinerja karyawan dapat meningkat. Dengan hasil kerja yang produktif dan berkualitas, serta didukung dengan kemampuan kerjasama yang memadai, pada akhirnya tujuan perusahaan diharapkan dapat tercapai.

Menurut Spencer & Spencer dalam Nandang (2009) Kompetensi memiliki pengertian bahwa kompetensi adalah karakteristik yang mendasar dari individu yang merupakan penyebab keterkaitan (langsung) dengan kriteria acuan berupa kinerja efektif dan atau kinerja tinggi dalam suatu pekerjaan atau situasi. Ada lima karakteristik utama dari kompetensi yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu motif (*motives*), watak (*traits*), konsep diri (*self concept*), pengetahuan (*knowledge*) dan keterampilan (*skill*).

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ronald Listio (2010) menyatakan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya yaitu kompetensi karyawan menentukan optimasi pembentukan kinerja karyawan dalam bekerja.

Menurut Nandang (2009) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan dan dialami karyawan dalam bekerja yang dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem dalam lingkungan kerja menyangkut berbagai aturan, prosedur, standar operasi dan berbagai hal yang mempengaruhi pencapaian hasil. Sepuluh dimensi kepuasan terhadap pekerjaan yaitu kesempatan untuk maju, keamanan kerja, gaji, perusahaan dan manajemen, pengawasan (supervisi), faktor intrinsik dari pekerjaan, kondisi kerja, aspek sosial dalam pekerjaan, komunikasi dan fasilitas (Gilmer dalam Ni Wayan Suparti, 2014).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Suryani Dewi Pratiwi (2013) yang dilakukan terhadap guru ekonomi SMP Negeri di kabupaten Wonogiri menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja guru terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di kabupaten Wonogiri tersebut, dan dari variabel lain yang diteliti variabel kepuasan memiliki pengaruh yang paling kuat terhadap kinerja guru tersebut.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Ada empat karakteristik utama yang mempengaruhi kinerja individu karyawan, yaitu kualitas keluaran, kuantitas keluaran, waktu kerja dan kerjasama.

Ludfia Dipang (2013) dalam penelitiannya menyebutkan bahwa Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan PT. Hasjrat Abadi Manado. H.Sonny Hersona, *et all* (2012), Dalam penelitiannya di badan kepegawaian dan diklat kabupaten karawang juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis apakah terdapat hubungan pengaruh antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan, variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan serta variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari tujuan tersebut penelitian ini mencoba mencari solusi yang terdapat diperusahaan akibat adanya ketidak selarasan antara karyawan dan atasan diperusahaan. Sehingga diharapkan solusi optimal untuk dapat meningkatkan kinerja.

## METODE PENELITIAN

Metode dalam penelitian ini adalah metode *survey*. Data yang digunakan adalah data primer yang diambil dari penelitian lapangan (*survey*) terhadap pekerja di PT. XYZ sebagai responden dengan

menggunakan kuesioner. Kuesioner tersebut berisi indikator pertanyaan yang berkaitan dengan variabel laten dalam penelitian ini, yaitu kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan data sekunder meliputi data dari PT. XYZ tentang profil perusahaan dan kegiatan-kegiatan yang dilakukan di perusahaan seperti kegiatan olah raga, kebersihan dan lain-lain. Selanjutnya data sekunder ini dilakukan untuk melakukan analisis mengenai faktor-faktor penyebab keterkaitan antar variabel didalam analisis SEM.

Menurut Sugiyono (2002), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan uji bernoulli menunjukkan bahwa perhitungan kecukupan data sebesar 43 responden dan menurut teori yang dikemukakan oleh Hair *et al* dalam Hengky Latan (2012:45) yang menyarankan ukuran sampel minimal untuk analisis SEM adalah 100 sampai dengan 150 sampel dengan syarat asumsi normalitas data terpenuhi sehingga jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 102 responden yang menjadi bahan dalam mengolah data.

Untuk menyelesaikan permasalahan dalam penelitian ini digunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Metode ini dipilih karena dapat menjelaskan hubungan antar variabel-variabel teramati (*observed variabel*) dengan variabel-variabel laten melalui indikator-indikatornya sebagai sebuah unit. Tidak seperti regresi pada umumnya, pendekatannya dilakukan sedikit demi sedikit dan hanya bisa menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel teramati saja. (Setyo Hari Wijanto, 2007:7-8).

Analisis terhadap model penelitian akan dilakukan dengan menggunakan pendekatan dua langkah atau *two-step approach* (Setyo Hari Wijanto, 2007:68-69), yaitu analisis model pengukuran dan analisis model struktural. Langkah pertama adalah dengan melakukan analisis model pengukuran yang digunakan untuk mengkonfirmasi apakah variabel-variabel teramati yang terdapat didalam model merupakan refleksi dari variabel-variabel laten. Untuk mengkonfirmasi hal tersebut dilakukan CFA (*Confirmatory Factor Analysis*) yaitu melakukan uji kecocokan keseluruhan model, analisis validitas model dan reliabilitas model. Langkah kedua adalah dengan melakukan analisis model struktural. Dalam analisis ini digambarkan hubungan kausal antara variabel-variabel laten melalui diagram lintasan (*path diagram*) yang sesuai dengan model yang diajukan.

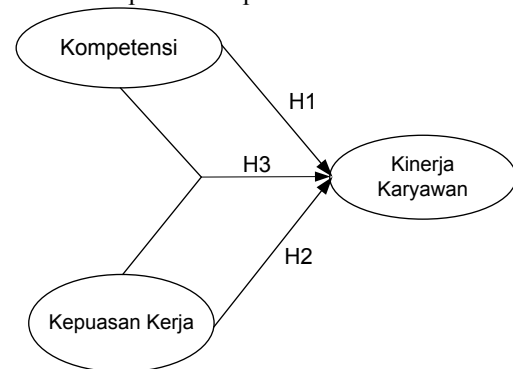
Berikut merupakan langkah-langkah pengolahan data menggunakan SEM.

#### 1. Pengembangan Model Berbasis teori.

Dalam langkah pengembangan model teoritis, hal yang harus dilakukan adalah melakukan serangkaian eksploitasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. Pada tahap ini juga dilakukan identifikasi status variabel seperti penentuan variabel laten *eksogen*, variabel laten *endogen*, indikator untuk laten *eksogen* dan indikator untuk laten *endogen* beserta nilai-nilai parameter yang akan dicari.

#### 2. Pengembangan Jalur Diagram.

model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah *path diagram*, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Hubungan kausalitas tersebut dapat dilihat pada Gambar 1.



Gambar 1. *Path Diagram* Penelitian

#### 3. Konversi menjadi persamaan struktural.

dari persamaan yang diperoleh dari *path diagram* maka dapat disusun hubungan struktural dari variabel yang dilanjutkan dengan membuat persamaan matematis.

#### 4. matriks *input* dan teknik Estimasi.

Matriks input yang digunakan sebagai input adalah matriks kovarians. Hair *et.al.* dalam Darwito (2008) menyatakan bahwa dalam menguji hubungan kausalitas maka matriks kovarianlah yang diambil sebagai input untuk operasi SEM. Karena jumlah sampel yang digunakan adalah lebih dari 100 maka Teknik estimasi yang akan digunakan adalah *maximum likelihood estimation method* karena memenuhi kriteria yang dituntut. Teknik ini dilakukan secara bertahap yakni estimasi *measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis* (CFA) dan *structural equation model*.

#### 5. identifikasi model struktural.

Analisis awal ini harus dilakukan untuk memastikan tidak terdapat *offending estimates* (nilai-nilai yang melebihi batas yang dapat diterima) dari hasil estimasi ditingkat pertama CFA yaitu *offending estimates*, terutama adanya *negative error variance*, adanya nilai standar error yang besar untuk satu atau lebih koefisien (0,9) dan Ketidakmampuan program untuk dapat mengolah informasi matriks.

#### 6. Evaluasi model estimasi.

Menurut Hair *et.al.* dalam Setyo Hari Wijanto (2007) evaluasi terhadap tingkat kecocokan data dengan model dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu:

- Kecocokan keseluruhan model (*overall model fit*)
- Kecocokan model pengukuran (*measurement model fit*)
- Kecocokan model struktural (*structural model fit*)

#### 7. Interpretasi dan modifikasi model.

Ketika model sudah dinyatakan diterima, maka dapat dipertimbangkan dilakukannya modifikasi model untuk memperbaiki model yang telah disusun. Modifikasi dari model awal harus didukung oleh teori yang kuat, tidak

boleh ada modifikasi model tanpa adanya dukungan teori yang kuat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tahap *measurement model* dengan teknik *confirmatory factor analysis*. Hasil uji kecocokan dari variabel laten kompetensi, kepuasan kerja dan kinerja dapat dilihat pada Tabel 1, Tabel 2, Tabel 3.

Tabel 1. Uji Kecocokan Variabel Laten Kompetensi Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1.	Chi-Square	< 30,19; p=0,05)	25,35	Good fit
2.	P-value	≥ 0,05	0,11	Good fit
3.	RMSEA	≤ 0,08	0,06	Good fit
5.	GFI	≥ 0,90	0,95	Good fit
4.	NFI	≥ 0,90	0,97	Good fit
6.	AGFI	≥ 0,90	0,87	Marginal fit

Tabel 2. Uji Kecocokan Variabel Laten Kepuasan Kerja Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1.	Chi-Square	< 65,41; p=0,05)	61,17	Good fit
2.	P-value	≥ 0,05	0,05	Good fit
3.	RMSEA	≤ 0,08	0,06	Good fit
5.	GFI	≥ 0,90	0,91	Good fit
4.	NFI	≥ 0,90	0,96	Good fit
6.	AGFI	≥ 0,90	0,84	Marginal fit

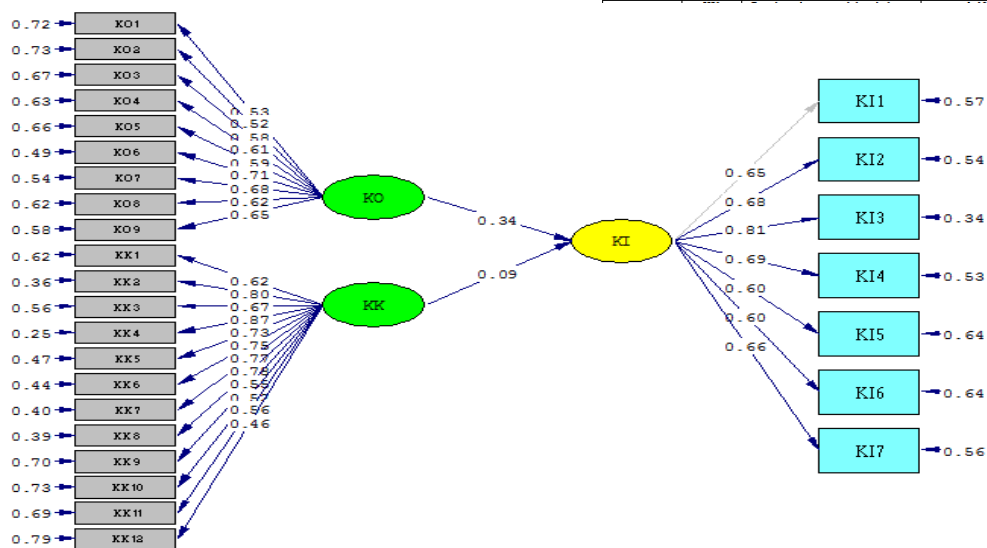
Tabel 3. Uji Kecocokan Variabel Laten Kinerja Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1.	Chi-Square	< 21,92; p=0,05)	13,26	Good fit
2.	P-value	≥ 0,05	0,35	Good fit
3.	RMSEA	≤ 0,08	0,03	Good fit
5.	GFI	≥ 0,90	0,96	Good fit
4.	NFI	≥ 0,90	0,98	Good fit
6.	AGFI	≥ 0,90	0,92	Good fit

Tahap estimasi berikutnya adalah pada variabel kausalitas dengan teknik *structural equation model*. Gambar *path diagram* dan hasil uji kecocokan dari *full SEM* dapat dilihat pada Gambar 2, Gambar 3, Tabel 4.

Tabel 4. Uji Kecocokan Full SEM Setelah Modifikasi

No	Kriteria	Cut off value	Hasil uji	Keterangan
1.	Chi-Square	< 349,87; p=0,05)	363,58	Bad fit
2.	P-value	≥ 0,05	0,064	Good fit
3.	RMSEA	≤ 0,08	0,035	Good fit
5.	GFI	≥ 0,90	0,80	Marginal fit
4.	NFI	≥ 0,90	0,86	Marginal fit
6.	AGFI	≥ 0,90	0,74	Bad fit



Chi-Square=547.19, df=347, P-value=0.00000, RMSEA=0.076

Gambar 2. Path Diagram Full SEM Sebelum Modifikasi

## Pengujian Hipotesis

Setelah menguji model pengukuran dan model struktural, selanjutnya melihat hasil dari pengolahan *full SEM* dengan *standardized solution* untuk dapat mengetahui hasil uji hipotesis hubungan-hubungan yang ada pada konstruk sebagai berikut :

Tabel 5. Hasil Uji Hipotesis Hubungan Antar Konstruk

Konstruk	Estimasi	P-Value	Keterangan
Kompetensi -> Kinerja	0,38	≥ 0,05	Ada Pengaruh
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,07	≥ 0,05	Ada Pengaruh

Untuk mengetahui pengaruh variabel kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap variabel kinerja karyawan, maka bisa dilihat dari nilai *output full SEM* setelah dilakukan sebagai berikut :

$$\text{Kinerja (KI)} = 0,38 \cdot \text{KO} + 0,073 \cdot \text{KK}, \text{Error var.} = 0,84, R^2 = 0,16$$

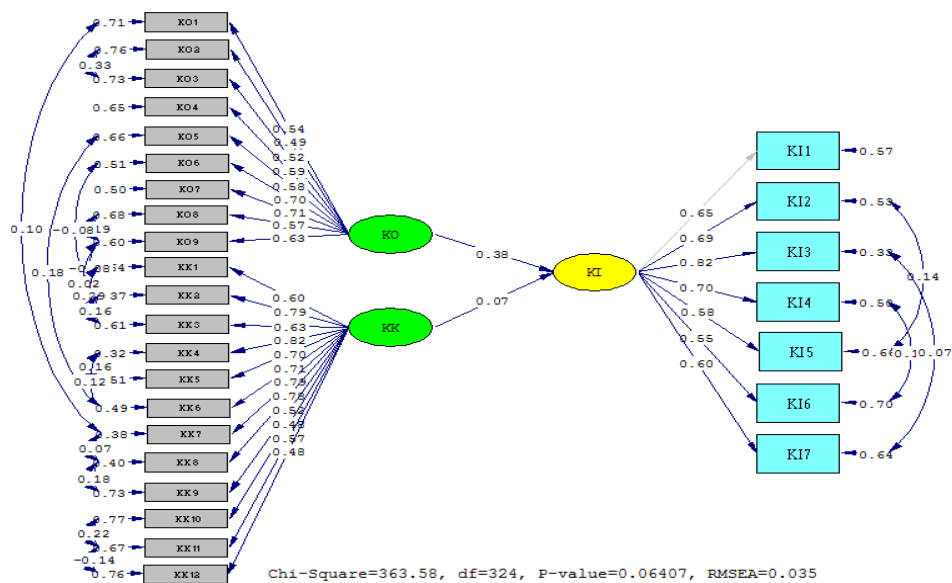
(0,12)      (0,11)      (0,24)

3,06      0,66      3,43

Berikut merupakan rangkuman dari nilai *standar loading factor*.

Tabel 6. Nilai Nilai Standardized Loading Factors (λ) Indikator Variabel Laten

Variabel Laten Eksogen	Kode Indikator	Indikator Variabel	Standardized Loading Factors (SLF)
Kompetensi	KO1	Meningkatkan prestasi	0,54
	KO2	Tepat waktu menyelesaikan tugas	0,49
	KO3	Responsif terhadap metode baru	0,52
	KO4	Memiliki tanggung jawab	0,59
	KO5	Mengupgradsilmu pengetahuan diri	0,58
	KO6	Rasa ingin tahu	0,70
	KO7	Pemahaman kuat terhadap pekerjaan	0,71
	KO8	Berani bertanya	0,57
	KO9	Terampil menggunakan alat kerja	0,63
Kepuasan Kerja	KK1	Jalur karir	0,60
	KK2	Kemampuan di perusahaan	0,79
	KK3	Gaji sesuai dengan jabatan	0,63
	KK4	Peraturan tidak membebankan	0,82
	KK5	Reward dari atasan	0,70
	KK6	Bimbingan dari atasan	0,71
	KK7	Tugas sesuai dengan kemampuan	0,79
	KK8	Kebersihan ruang kerja	0,78
	KK9	Rasa kekeluargaan sesama rekan kerja	0,52
	KK10	Kebebasan berpendapat	0,48
	KK11	Atasan mendengarkan pendapat karyawan	0,57
	KK12	Facilitas kerja	0,48
Kinerja	KI1	Menub perhitungan dalam bekerja	0,65
	KI2	Cekatan	0,69
	KI3	Tepat waktu dalam mengerjakan tugas	0,82
	KI4	Pencapaian kerja sesuai yang diharapkan perusahaan (SKI)	0,70
	KI5	Bekerja dengan tepat	0,58
	KI6	Efektif, efisien	0,55
	KI7	Membantu rekan kerja yang lain	0,60



Gambar 3. Path Diagram Full SEM Setelah Modifikasi

### Analisis Variabel Kompetensi

Muatan faktor tertinggi ada pada indikator KO7 dan KO6 dengan masing-masing nilai muatan faktor sebesar 0,71 dan 0,70. Nilai muatan faktor ini dapat diartikan bahwa kedua indikator inilah yang paling berpengaruh terhadap variabel kompetensi. Apabila indikator KO7 dan KO6 meningkat maka kompetensi karyawan juga dapat meningkat, begitu pula sebaliknya.

Indikator KO7 adalah mengetahui secara persis tahapan penyelesaian memiliki nilai muatan faktor yang paling mempengaruhi variabel kompetensi yaitu sebesar 0,71 menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki pemahaman yang kuat terhadap tahapan penyelesaian pekerjaannya maka ketika itu pula kompetensi karyawan akan meningkat. Pemahaman yang kuat terhadap pekerjaan akan menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan karena dari pemahaman terhadap tahapan penyelesaian pekerjaan tersebut, seorang karyawan dapat dengan cepat menyelesaikan pekerjaannya.

Faktor pemahaman tahapan penyelesaian pekerjaan diperusahaan ini cukup baik, karena setiap karyawan baru yang masih belajar selalu mendapatkan dukungan dari para karyawan yang telah lama bekerja dalam hal memberi arahan tentang pekerjaannya sehingga proses pemahaman akan pekerjaan menjadi lebih cepat. dalam pencapaian ini perusahaan juga sering mengadakan atau mengikuti

pelatihan-pelatihan yang berhubungan dengan pekerjaan.

Indikator KO6 memiliki nilai muatan faktor sebesar 0,70 yaitu memiliki keingintahuan yang besar terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lain atau dengan kata lain memiliki rasa ingin tahu yang besar. Nilai ini menunjukkan bahwa ketika seorang karyawan memiliki rasa ingin tahu yang besar terhadap lingkungan sekitarnya maka kompetensi karyawan tersebut dapat meningkat.

Dalam hal *sharing* pengetahuan di perusahaan ini tidak memiliki aturan dan program tertentu, namun keingintahuan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja lain tidak dibatasi di perusahaan ini. Karyawan bisa dengan bebas belajar atau hanya sekedar untuk memahami pekerjaan orang lain.

### Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Kompetensi karyawan mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki nilai positif *loading factor* sebesar 0,38. kompetensi memiliki pengaruh yang terbesar terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ dibandingkan dengan variabel kepuasan kerja. Besarnya nilai *loading factor* tersebut mengartikan bahwa kompetensi adalah variabel yang harus menjadi pertimbangan utama oleh perusahaan untuk dapat mempengaruhi atau meningkatkan kinerja karyawan, apabila

kompetensi mengalami kenaikan maka tingkat kinerja PT. XYZ juga mengalami kenaikan begitu pula sebaliknya.

#### **Analisis Variabel Kepuasan Kerja**

Dapat dilihat bahwa dari 12 indikator pada variabel kepuasan kerja ini terdapat nilai muatan faktor masing-masing indikator. Muatan faktor tertinggi ada pada indikator KK4, KK2 dan KK7 dengan masing-masing nilai muatan faktor sebesar 0,82 dan 0,79. Nilai muatan faktor ini dapat diartikan bahwa ketiga indikator inilah yang paling berpengaruh terhadap variabel kepuasan kerja. Apabila indikator KK4 dan KK2 meningkat maka kepuasan kerja karyawan juga dapat meningkat, begitu pula sebaliknya.

Indikator KK4 adalah peraturan-peraturan perusahaan tidak memberatkan, merupakan indikator penting yang pertama yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yaitu dengan nilai muatan faktor sebesar 0,83. Ini menunjukkan bahwa karyawan perusahaan tersebut tidak ingin peraturan-peraturan di perusahaan terlalu memberatkan mereka sebagai pekerja, karena dengan adanya peraturan yang memberatkan bagi karyawan akan membuat para karyawan menjadi kurang puas terhadap kepuasan kerja yang didapatkan perusahaan.

Indikator KK2 adalah sudah puas terhadap keamanan yang ada di perusahaan baik diluar maupun didalam ruangan, indikator ini merupakan indikator kedua yang paling mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dengan nilai muatan faktor yaitu sebesar 0,79. Indikator ini menunjukkan bahwa apabila karyawan merasa aman terhadap keamanan perusahaan baik diluar ataupun didalam ruangan maka mereka pun akan merasa tenang dan kepuasan kerja terhadap perusahaanpun akan meningkat.

#### **Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja**

Variabel kepuasan kerja memiliki nilai *loading factor* sebesar 0,07. Variabel kepuasan kerja ini memiliki pengaruh paling kecil terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ dibandingkan dengan variabel kompetensi.

Secara umum kepuasan kerja merupakan suatu perasaan yang dirasakan dan dialami karyawan dalam bekerja yang

dipengaruhi oleh kesesuaian antara sistem dalam lingkungan kerja menyangkut berbagai aturan, prosedur, standar operasi dan berbagai hal yang mempengaruhi pencapaian hasil.

#### **Analisis Variabel Kinerja**

Muatan faktor tertinggi ada pada indikator KI3 dan KI4 dengan masing-masing nilai muatan faktor sebesar 0,82 dan 0,70. Nilai muatan faktor ini dapat diartikan bahwa kedua indikator inilah yang paling berpengaruh terhadap variabel kinerja. Apabila indikator KI3 dan KI4 meningkat maka kinerja karyawan juga dapat meningkat, begitu pula sebaliknya.

Indikator KI3 adalah mengerjakan tugas dengan tepat waktu merupakan indikator pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan nilai muatan faktor sebesar 0,82. Indikator ini menunjukkan bahwa semakin karyawan memiliki disiplin terhadap waktu pengerjaan tugas maka kinerja karyawanpun dapat meningkat.

Indikator KI4 adalah tingkat pencapaian volume kerja yang dihasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan merupakan indikator kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu dengan nilai muatan faktor sebesar 0,70. Indikator ini menunjukkan bahwa semakin tinggi pencapaian volume kerja seorang karyawan maka kinerja perusahaanpun akan ikut tinggi. Dalam kaitan pencapaian volume kerja dapat dilihat dari hasil SKI (Satuan Kerja Individu) dan SKK (Satuan Kerja Kelompok) yang rutin dilakukan oleh perusahaan.

#### **KESIMPULAN**

Dari hasil yang telah, maka didapatkan kesimpulan sebagai berikut:

Kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ dengan nilai *loading factor* sebesar 0,38. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ dengan nilai *loading factor* sebesar 0,07. Kompetensi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan di PT. XYZ dengan nilai *R square* sebesar 0,16.

## DAFTAR PUSTAKA

- Darwito. 2008. Analisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. *Tugas Akhir*. Program Studi Magister Manajemen. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Dipang, L. 2013. Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA Vol. 1 No. 3 Hal. 1080-1088*. Jurusan Manajemen. Universitas sam ratulangi Manado. Manado.
- Hersona, S et all. 2012. Analisis pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian Daerah Kabupaten Karawang. *Jurnal Manajemen Vol.09 No.3*. Jurusan Ekonomi. Universitas Singaperbangsa. Karawang.
- Irawati, D. 2007. Pengembangan sumber daya manusia berbasis kompetensi sebagai upaya meningkatkan kinerja organisasi. *Jurnal P. ADP Volume II, No. 3*. Jurusan Pendidikan Administrasi Perkantoran. Universitas Negeri Yogyakarta. Jakarta.
- Kristianto, D dan Suharnmo. 2012. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada RSUD Tugurejo semarang). *ISJD Vol. 10. No. 1*. Jurusan Akuntansi. Universitas Diponegoro. Semarang.
- Latan, H. 2012. *Struktural Equation Modeling konsep dan aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Listio, R. 2010. Pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Allianz Life Indonesia wilayah Jawa Barat. *Tugas Akhir*. Jurusan Manajemen. Universitas Komputer Indonesia. Bandung.
- Sukandar, N. 2009. Pengaruh kompetensi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Krakatau Steel (Persero). *Tugas Akhir*. Jurusan Manajemen. Universitas Mercu Buana. Jakarta.
- Supartini, N.W. 2014. Analisis kepuasan kerja pegawai negeri sipil di sekretariat daerah kabupaten Gianyar. *Jurnal Manajemen Vol: 4 No. 1*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja.
- Pratiwi, S.D. 2013. Pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja, kepemimpinan kepala sekolah menurut persepsi guru dan iklim sekolah terhadap kinerja guru ekonomi SMP Negeri di Kabupaten Wonogiri. *Tugas Akhir*. Jurusan Pendidikan Ekonomi. Universitas Sebelas Maret. Surakarta.
- Wijanto, S.H. 2007. *Struktural Equation Modeling*. Graha Ilmu. Jakarta.