
Analisis Pengaruh Motivasi, Kompensasi, dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Anak Buah Kapal Deck Departement Melalui Variabel Intervening Kepuasan Kerja

Renny Hermawati¹, Suganjar^{2*}

¹ Sekolah Tinggi Maritim dan Transpor 'AMNI' Semarang, JL. Soekarno Hatta No. 180 Semarang, Indonesia

² Balai Pendidikan dan Pelatihan Transportasi Laut, JL M Kahfi II No. 88 Cimpedak, Jagakarsa, Jakarta Selatan

*Corresponding Author. Email : suganjar@dephub.go.id. Telp: +62 812-9343-2232

Abstrak

Hasil internal audit yang dilakukan pada PT Halmahera menemukan suatu fenomena bahwa terdapat penurunan kinerja Anak Buah Kapal *Deck Departement* pada setiap kapal yang dimiliki oleh perusahaan tersebut sepanjang tahun 2017 dan 2019. Data yang didapatkan menunjukkan bahwa terdapat penurunan jumlah Anak Buah Kapal *Deck Departement* di perusahaan tersebut yang memiliki penilaian kinerja Baik dan Sangat Baik. Sedangkan untuk Anak Buah Kapal *Deck Departement* dengan penilaian kinerja Cukup, Buruk dan Sangat Buruk mengalami peningkatan. Hal tersebut menjadikan indikasi bahwa terdapat permasalahan kinerja di PT Halmahera yang kemudian menjadi acuan agar melakukan penelitian terhadap kinerja Anak Buah Kapal *Deck Departement*. Untuk dapat menjawab permasalahan kinerja yang terjadi di perusahaan tersebut, dilakukan dengan menggunakan pendekatan variabel motivasi, kompensasi, pengembangan SDM, kinerja, serta menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Berbagai Data yang digunakan dalam penelitian ini, diperoleh melalui wawancara. Wawancara tersebut dilakukan dengan menggunakan kuesioner yang diberikan pada 115 responden Anak Buah Kapal *Deck Departement* di PT Halmahera. Selanjutnya data tersebut digunakan untuk melakukan pengujian terhadap model serta untuk menganalisa pengaruh antar variabel diatas dengan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) dengan program AMOS. Setelah dilakukan pengujian, hasil yang didapatkan menunjukkan bahwa motivasi, kompensasi serta pengembangan SDM, secara statistik terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja sedangkan yang terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja hanya pengembangan SDM dan motivasi, pengaruh kompensasi terhadap kinerja tidak dapat dibuktikan dalam studi ini.

Kata Kunci: motivasi, kompensasi, pengembangan SDM, kepuasan kerja, kinerja

Abstract

The results of an internal audit conducted at PT Halmahera found a phenomenon that there was a decline in the performance of the Deck Departement Ships crew on every vessel owned by the company during 2017 to 2019. It was

obtained that there was a decrease in the number of Deck Departement ships crew in the company which has a Good and Very Good performance assessment. As for the Departments of the Crew Crew Departments with performance ratings Fair, Poor and Very Poor have increased. This makes an indication that there are performance issues at PT Halmahera which then become a reference for conducting research on the performance of the Departments of the Crew Crew. To be able to answer the performance problems that occur in the company, it is done by using a variable approach to motivation, compensation, human resource development, performance, and using job satisfaction as an intervening variable. Various data used in this study were obtained through interviews. The interview was conducted using a questionnaire given to 115 respondents of the Departments of the Crew Crew at PT Halmahera. Furthermore, the data is used to test the model and to analyze the influence of the above variables with the Structural Equation Modeling (SEM) approach with the AMOS program. After testing, the results obtained indicate that motivation, compensation and HR development, statistically proven to have a significant positive effect on job satisfaction, while those proven to have a significant positive effect on performance are only the development of HR and motivation, the effect of compensation, on performance, cannot be proven in this study.

Keywords: *motivation, compensation, human resource development, job satisfaction, performance*

PENDAHULUAN

PT Halmahera adalah perusahaan yang bergerak di bidang pelayaran Niaga. Perusahaan tersebut memiliki Beberapa kapal bertipe general cargo yang beroperasi di seluruh perairan Indonesia. Berbagai ukuran kapal yang dimiliki oleh PT Halmahera, memungkinkan kapal-kapal yang dimilikinya untuk dapat mendistribusikan muatan dengan menjangkau seluruh area pelabuhan baik di pelabuhan dengan lokasi besar dan luas maupun terpencil. Hal tersebut menjadi kelebihan tersendiri bagi PT Halmahera dibandingkan dengan perusahaan lainnya. Agar selalu mendapatkan kepercayaan dari *stake holders*, PT Halmahera berkewajiban untuk selalu menjaga kualitas yang dimiliki dengan memberikan pelayanan yang baik, efektif dan efisien serta menjaga profesionalisme yang dimiliki. Salah satu upaya yang dilakukan oleh PT Halmahera untuk menjaga kualitas pelayanan yang diberikan adalah dengan melakukan *controlling* terhadap seluruh sumber daya yang terlibat dalam kegiatan operasional perusahaan, baik Sumber Daya Manusia, maupun sarana dan prasarananya. Agar proses *controlling* dapat berjalan dengan optimal, PT Halmahera secara berkesinambungan selalu mengadakan internal audit di perusahaannya. PT Halmahera berkewajiban untuk melaksanakan monitoring terhadap Sumber Daya Manusia di atas kapal, dimana dalam hal ini adalah Anak Buah Kapal dengan tujuan untuk memastikan bahwa para Anak Buah Kapal telah bekerja secara optimal sesuai dengan jabatannya masing-masing di atas kapal, dan melaksanakan tanggung jawabnya dengan baik sesuai yang diatur dalam *Standards Of Training Certification and Watchkeeping*

(STCW) 1978. Akan tetapi berdasarkan data dari internal audit yang dilaksanakan sepanjang tahun 2017 hingga 2019, ditemukan fenomena bahwa terdapat penurunan kualitas terhadap hasil penilaian kinerja Anak Buah Kapal *Deck Departement*. Hasil dari internal audit yang dilaksanakan menunjukkan hasil bahwa Anak Buah Kapal *Deck Departement* dengan status penilaian Baik dan Sangat Baik mengalami penurunan, sedangkan untuk Anak Buah Kapal *Deck Departement* yang memiliki hasil penilaian kinerja Cukup, Buruk dan Sangat Buruk mengalami peningkatan. Ditemukannya fenomena tersebut menjadikan timbulnya indikasi bahwa terdapat masalah kinerja pada Anak Buah Kapal *Deck Departement* yang bekerja di PT Halmahera.

KAJIAN LITERATUR

Keterkaitan antara Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Kuswadi (2004) menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh faktor motivasi. Motivasi merupakan alasan seseorang untuk melakukan suatu hal demi tercapainya suatu tujuan, diantaranya uang, keselamatan, prestise, dan lain-lain. Akan tetapi, tujuan khusus yang diperjuangkan setiap orang dalam analisis sering berubah menjadi alat untuk mencapai tujuan berbeda yang dipandang lebih fundamental. Sehingga kekayaan, rasa aman, status, beserta berbagai tujuan lain yang dipandang sebagai “kausalitas” perilaku hanya merupakan media untuk mencapai tujuan akhir seseorang, yaitu keyakinan menjadi dirinya sendiri. Jika motivasi telah terpenuhi maka secara otomatis dapat dicapai pula kepuasan kerja bagi setiap orang yang berprestasi dalam menjalankan tugasnya.

Maryoto (2007) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kondisi mental yang mendorong dilakukannya suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan atau energi yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Selanjutnya Prabu (2007), dalam penelitiannya menyimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja, yang berarti apabila motivasi yang diberikan ke karyawan semakin tinggi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya hasil study dari Irwandi (2016) menunjukkan bahwa motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dapat dituliskan bahwa :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan

Keterkaitan Antara Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Khan et al. (2011) menyatakan bahwa kompensasi dapat menyediakan peluang pertumbuhan kepada karyawan dan menciptakan persaingan yang kuat di antara karyawan dalam rangka memiliki dorongan untuk bekerja lebih efisien dan mahir. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan Aktar et al. (2011), Lewa dan Subowo (2005), Sukmawati (2008) serta Febriani dan Indrawati (2013) disebutkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompensasi secara signifikan dan positif. Selanjutnya Gardner et al (2004) menyebutkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan kompensasi gaji. Wheatley dan Doty (2010)

menambahkan bahwa salah satu upaya untuk menerapkan strategi inovasi untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan pemberlakuan persentase yang tinggi dari kompensasi bonus.

Selanjutnya, Widodo (2007) dalam hasil penelitian yang dilakukannya menyatakan jika kesesuaian kompensasi terhadap kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif, sedangkan pada hasil penelitian dari Leklikwati (2005), Humaeroh, Susilo & Prasetya (2015) di kemukakan bahwa kompensasi finansial serta kompensasi non finansial teruji berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal tersebut mengandudung arti bahwa semakin baik persepsi responden terhadap kompensasi finansial dan kompensasi non finansial maka akan menyebabkan tingginya nilai kepuasan kerja karyawan. Hal yang sama diungkap dalam penelitian yang dilakukan oleh Subekti & Setyadi (2016) kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Rozzaid, Herlambang & Devi (2015) juga membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Sehingga dapat dituliskan bahwa :

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

Hubungan Pengembangan SDM terhadap Kepuasan Kerja

Mahmudah (2007) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkat bagi seseorang pada suatu organisasi. Selanjutnya Lee and Bruvold (2003) mengemukakan bahwa pengembangan sumber daya manusia memiliki peran penting dalam upaya mengarahkan, mendorong serta memotivasi dalam proses peningkatan/pengembangan kemampuan sekaligus keterampilan karyawan yang di implementasikan dalam pekerjaannya guna tercapainya keefektifan sumber daya manusia pada suatu organisasi. Pengembangan sumber daya manusia memiliki konsep pengembangan diri, yang meliputi program pelatihan serta kemajuan karir karyawan guna pemenuhan kebutuhan organisasi.

Pengembangan sumber daya manusia adalah proses mengembangkan keahlian karyawan agar dapat bekerja secara profesional. Ketika karyawan dapat bekerja secara profesional, maka kepuasan kerja dapat dicapai (Hassan et al., 2006). Studi yang dilakukan Prastowo (2015) dan Kurniawan (2015), mengemukakan bahwa terdapat keterkaitan antara pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja.

H3: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hubungan Motivasi terhadap Kinerja

Motivasi merupakan hal yang vital dalam upaya meningkatkan Kinerja setiap karyawan. Laily (2008) menjelaskan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan suatu organisasi.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Sutadji (2008) dapat diketahui bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Setiap

karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong/mengarahkan kinerja. Hasil penelitian dari Wibowo & Putra (2016) juga membuktikan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H4: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Keterkaitan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Handoko (2006) menjelaskan bahwa kepuasan kerja berpengaruh pada kinerja karyawan suatu perusahaan. Kepuasan kerja suatu karyawan dapat terwujud jika terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dengan apa yang diterima seorang karyawan tersebut, sehingga hal tersebut mampu mendorong karyawan untuk mencapai kinerja yang optimal. Hal tersebut berarti bahwa kepuasan maupun ketidakpuasan dalam pekerjaan kerja mampu menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Wibowo & Putra (2016) mengemukakan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

H5: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja

Simamora (2004) mengemukakan bahwa kompensasi berbentuk finansial sangat penting bagi karyawan, sebab dengan kompensasi tersebut kebutuhan fisiologis karyawan akan tercapai secara langsung. Akan tetapi, seorang karyawan tentu memiliki harapan jika kompensasi yang diterimanya harus sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan untuk perusahaan. Kompensasi non finansial juga tak kalah pentingnya bagi seorang karyawan, sebab hal tersebut berpengaruh terhadap pengembangan karir karyawan. Menurut Sentono (2009) kinerja karyawan akan baik apabila seorang karyawan digaji atau diberi upah sesuai perjanjian yang telah ditentukan sebelumnya. Supatmi, Nimran & Utami (2013) dalam penelitiannya membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja.

H6: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja

Hubungan Pengembangan SDM terhadap Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Siregar (2009) menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut juga relative sama dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sukarjati, Minarsih & Warso (2016) yang menunjukkan bahwa pengembangan SDM terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

H7: Pengembangan sumber daya manusia berpengaruh positif terhadap kinerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini dilakukan terhadap 277 orang Anak Buah Kapal *Deck Departement* di PT Halmahera. Ferdinand (2014) mengemukakan bahwa penentuan jumlah sampel untuk analisis *Structural Equation Modeling* dapat dilakukan dengan rumus jumlah indikator x 5 sampai dengan 10. Dikarenakan dalam penelitian ini terdapat 23 indikator, maka jumlah sampel yang

digunakan adalah 115-230. Selanjutnya Ferdinand mengemukakan bahwa ukuran yang sesuai untuk SEM adalah antara 100 – 200 sampel, sehingga jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian adalah 115 responden yang merupakan Anak Buah Kapal *Deck Departement* di perusahaan tersebut.

Definisi Operasional Variabel Penelitian

Definisi operasional merupakan definisi yang diberikan terhadap setiap variabel dengan memberikan arti (memberikan suatu operasional) yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Adapun definisi operasional yang dilakukan dalam permasalahan dalam PT Halmahera tersebut adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Motivasi	Gito Sudarmo dan Nyoman Sudito dalam Marjono (2007) mengemukakan bahwa motivasi adalah faktor - faktor yang ada pada diri seseorang yang menggerakkan perilakunya untuk memenuhi tujuan tertentu.	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kebutuhan fisik dan biologis 2. Kebutuhan keselamatan dan keamanan 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri (Bangun, 2012; Mardiono, 2014)
2	Kompensasi	Semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaiannya. (Henry Simamora (2004:506))	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaji 2. Bonus 3. Insentif 4. Asuransi 5. Fasilitas kantor dalam bentuk uang penginapan, uang transport, dll 6. Tunjangan (Sihotang, 2007; Novianto & Yuniati, 2015)
3.	Pengembangan SDM	Pengembangan SDM adalah proses analisis dan identifikasi yang dilakukan organisasi terhadap kebutuhan akan SDM, sehingga organisasi tersebut dapat menentukan langkah yang harus diambil guna mencapai tujuannya. (Hasibuan, 2009)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rotasi jabatan 2. Latihan instruksi pekerjaan 3. Magang 4. <i>Coaching</i> 5. Penugasan sementara (Sukarjati, Minarsih & Warso, 2016)
4	Kepuasan kerja	Derajat sejauh mana seseorang memihak pada pekerjaannya, berpartisipasi aktif di dalamnya, dan menganggap produktivitasnya penting bagi harga diri (Roziqin, 2010)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengawasan/supervisi 2. Pekerjaan itu sendiri 3. Rekan kerja (Kartika & Kaihatu, 2010)

No.	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
5	Kinerja	Menurut Anwar Mangkunegara (2000), "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya."	1. Kemampuan dan potensi 2. Tanggung jawab personil 3. Kedisiplinan 4. Empati (<i>Personal Assessment</i> Perusahaan)

Metode Pengumpulan Data

Ferdinand (2014) menjelaskan jika kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya yang akan dijawab oleh responden. Sekaran (2006) juga mengemukakan bahwa tipe pertanyaan dalam kuesioner merupakan tipe pertanyaan tertutup. Setiap responden diminta untuk membuat pilihan jawaban diantara beberapa alternatif jawaban yang diberikan dan tercantum dalam kuesionare tersebut. Skala data jawaban responden dari pertanyaan dalam kuesioner menggunakan *Agree-Disagree Scale* dengan alternative pilihan jawaban sangat tidak setuju hingga jawaban sangat setuju dalam rentang nilai 1 s/d 7. Kuesioner dipilih sebagai metode pengumpulan data dalam penelitian ini.

Metode Analisis Data

Teknik Analisa yang digunakan untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian adalah *Structural Equation Modeling* (SEM) yang di dioperasikan melalui program AMOS.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Asumsi SEM

Evaluasi Normalitas Data

Estimasi dengan Maximum Likelihood menghendaki variable observed harus memenuhi asumsi normalitas multivariate. Analisa normalitas dilakukan dengan mengamati nilai CR untuk multivariate dengan rentang ± 2.58 pada tingkat signifikansi 1% (Ghozali, 2004). Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa nilai CR untuk multivariate adalah 1,103 yang berada di bawah 2,58, sehingga dapat dikatakan tidak terdapat bukti bahwa distribusi data variable observed tidak normal.

Evaluasi Outliers

Outliers adalah observasi atau data yang memiliki karakteristik unik yang terlihat sangat berbeda dengan data lainnya dan muncul dalam bentuk nilai ekstrim, baik untuk variable tunggal maupun kombinasi (Hair, et al, 1995, p.57). Evaluasi atas *outliers multivariate* dijelaskan di bawah ini.

Uji Jarak Mahalanobis (*Mahalanobis Distance*) digunakan untuk melihat ada tidaknya *outliers* secara *multivariate*. Untuk menghitung *Mahalanobis Distance* berdasarkan nilai Chi-Square pada derajat bebas 23 (jumlah indikator) pada tingkat $p < 0,001$ adalah $\chi^2 (23 ; 0,001) = 49,728$ (berdasarkan tabel distribusi χ^2). Berdasarkan hasil pengolahan data dapat diketahui bahwa jarak

Mahalanobis maksimal adalah 40,658 yang lebih kecil dari χ^2 tabel (49,728) yang berarti bahwa tidak terdapat *multivariate outliers* sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah outliers pada data penelitian.

Evaluasi Multicollinearity dan Singularity

Pengujian data selanjutnya adalah untuk melihat apakah terdapat multikolinieritas dalam sebuah kombinasi variabel eksogen. Indikasi adanya multikolinieritas dan singularitas dapat diketahui melalui nilai determinan matriks kovarians yang benar-benar kecil atau mendekati nol. Dari hasil pengolahan data, nilai determinan matriks kovarians sample adalah:

Determinant of sample covariance matrix = 14501672,313

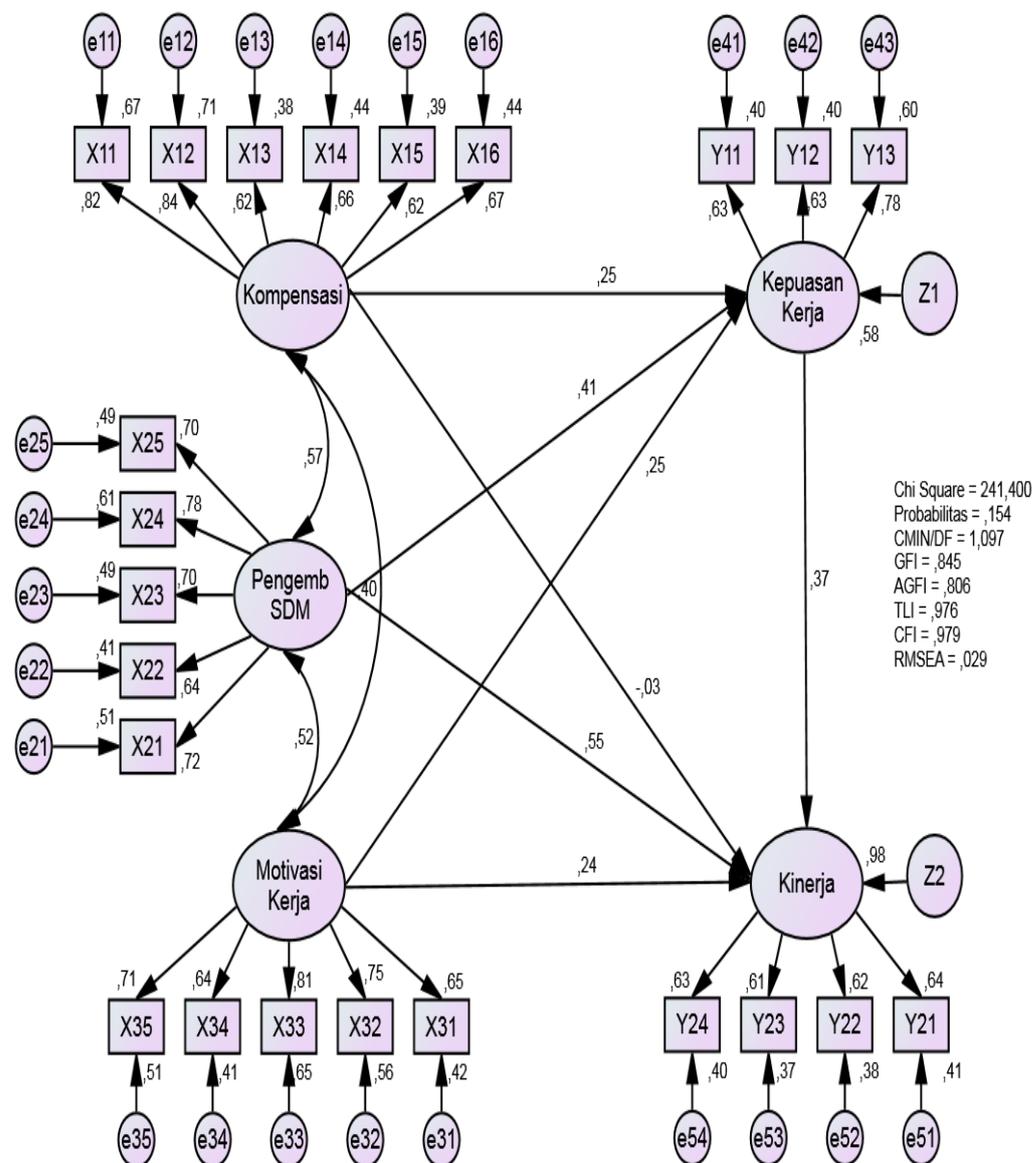
Dari hasil pengolahan data tersebut dapat diketahui nilai *determinant of sample covariance matrix* berada jauh dari nol. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian yang digunakan tidak terdapat multikolinieritas

Evaluasi Nilai Residual

Setelah melakukan estimasi, residualnya haruslah kecil atau mendekati nol dan distribusi frekuensi dari kovarians residual haruslah bersifat simetrik. Jika suatu model memiliki nilai kovarians residual yang tinggi ($> 2,58$) maka sebuah modifikasi perlu dipertimbangkan dengan catatan ada landasan teoritisnya. Dari hasil analisis statistik yang dilakukan dalam penelitian ini, tidak ditemukan satu nilai *standardized residual kovarians* yang lebih dari 2.58 sehingga dapat disimpulkan bahwa syarat residual terpenuhi.

Pengujian Kelayakan Model Penelitian

Setelah dilakukan analisis terhadap tingkat unidimensionalitas dari dimensi-dimensi/indikator-indikator pembentuk variabel laten yang diuji dengan *confirmatory factor analysis*, analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equal Modeling* (SEM) secara full model. Adapun hasil pengolahan data untuk analisis full model SEM dijelaskan di bawah ini.



Gambar 1. Pengujian Model Penelitian
 Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Tahap pertama dalam pengujian model penelitian adalah dengan melakukan analisis kelayakan model penelitian. Adapun hasil pengujian kelayakan pada model penelitian yang dikembangkan dalam penelitian ini, adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Pengujian Kelayakan Model Penelitian

<i>Goodness of Fit Indeks</i>	<i>Cut off Value</i>	Hasil	Evaluasi Model
Chi-Square (df = 220)	< 255,602	241,400	Baik
Probability	≥ 0,05	0,154	Baik
CMIN/DF	≤ 2,00	1,097	Baik
GFI	≥ 0,90	0,845	Marginal
AGFI	≥ 0,90	0,806	Marginal
TLI	≥ 0,95	0,976	Baik

CFI	≥ 0,95	0,979	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,029	Baik

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pengujian kelayakan model yang dilakukan, berdasarkan data diatas memiliki hasil dengan kategori baik, dengan kata lain memenuhi kriteria penilaian yang dipersyaratkan.

Pada uji *Chi-Square*, sebuah model akan dianggap baik jika hasilnya menunjukkan nilai *Chi-Square* hitung yang lebih kecil dari nilai *Chi-Square* tabel. Semakin *Chi-Square* hitung yang lebih kecil dari nilai *Chi-square* tabel menunjukkan bahwa semakin baik model tersebut berarti tidak ada perbedaan antara estimasi populasi dengan sampel yang diuji. Model penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *Chi-Square* hitung adalah 241,400, sedangkan nilai kritis/tabel *Chi-Square* dengan $df = 220$ adalah 255,602. Oleh karena nilai *Chi-Square* hitung dalam penelitian ini lebih kecil dari nilai kritis/tabelnya ini berarti bahwa model penelitian ini tidak berbeda dengan populasi yang diestimasi/model dianggap baik (diterima).

Pengujian Hipotesis

Setelah dilakukann penilaian terhadap berbagai asumsi yang ada pada SEM, maka tahap selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dilakukan dengan menganalisis nilai Critical Ratio (CR) dan probabilitas dari suatu hubungan kausalitas.

Tabel 4. Pengujian Hipotesis

			Std Estimate	Estimate	S.E.	C.R.	P
Kepuasan_Kerja	<---	Motivasi	,254	,256	,125	2,046	,041
Kepuasan_Kerja	<---	Kompensasi	,253	,244	,120	2,029	,042
Kepuasan_Kerja	<---	Pengemb_SDM	,411	,405	,144	2,806	,005
Kinerja	<---	Motivasi	,244	,220	,106	2,083	,037
Kinerja	<---	Kompensasi	-,030	-,026	,091	-,287	,774
Kinerja	<---	Pengemb_SDM	,548	,483	,124	3,889	***
Kinerja	<---	Kepuasan_Kerja	,367	,328	,148	2,218	,027

Sumber: Data primer yang diolah, 2020

Pada Pengujian Hipotesis 1 didapatkan hasil sebagai berikut :

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,046 dengan probabilitas sebesar 0,041. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian yang dilakukan pada Hipotesis 2 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,029 dengan probabilitas sebesar 0,042.

Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian yang dilakukan pada Hipotesis 3 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh pengembangan SDM terhadap kepuasan kerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,806 dengan probabilitas sebesar 0,005. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pada pengujian yang dilakukan pada Hipotesis 4 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,083 dengan probabilitas sebesar 0,037. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada pengujian yang dilakukan pada Hipotesis 5 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 2,218 dengan probabilitas sebesar 0,027. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

Pada pengujian yang dilakukan pada Hipotesis 6 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh kompensasi terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar -0,287 dengan probabilitas sebesar 0,774. Oleh karena nilai probabilitas $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi terbukti tidak signifikan mempengaruhi kinerja.

Pada pengujian yang dilakukan pada Hipotesis 7 mendapatkan hasil sebagai berikut:

Parameter estimasi untuk pengujian pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja menunjukkan nilai CR sebesar 3,889 dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas $< 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa variabel pengembangan SDM terbukti secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja.

SIMPULAN

Penulisan dari jurnal ini dimulai dengan dilakukannya penelitian sebagai tindak lanjut dari ditemukannya fenomena empiris dalam hasil internal audit yang dilakukan di PT Halmahera. Fenomena yang timbul tersebut terkait dengan penurunan kinerja Anak Buah Kapal *Deck Departement* di perusahaan tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan di perusahaan tersebut, terdapat tujuh hal yang dapat disimpulkan, antara lain adalah sebagai berikut:

1. Pengujian yang dilakukan pada variabel motivasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa motivasi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

2. Pengujian yang dilakukan pada variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa kompensasi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
3. Pengujian yang dilakukan pada variabel pengembangan SDM dan kepuasan kerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa pengembangan SDM secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.
4. Pengujian yang dilakukan pada variabel motivasi dan kinerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa motivasi secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
5. Pengujian yang dilakukan pada variabel kompensasi dan kinerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa kompensasi secara statistik terbukti berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja.
6. Pengujian yang dilakukan pada variabel pengembangan SDM dan kinerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa pengembangan SDM secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.
7. Pengujian yang dilakukan pada variabel kepuasan kerja dan kinerja dengan menggunakan data empiris menunjukkan bahwa kepuasan kerja secara statistik terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Enggalita, R., Sudaryoto, & Sugiyanto, (2013). Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja, Keyakinan Diri dan Kepuasan Kerja pada Karyawan BLUD, *Kajian Riset Manajemen (KARISMA)*, 8 (1).
- Febriani, N.M dan A.D Indrawati, (2013). Pengaruh Motivasi, Kompensasi, Serta Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel The Niche Bali, *Jurnal Manajemen UNUD*, 2 (5).
- Ferdinand, Augusty, (2014). *Metode Penelitian Manajemen*, BP Undip, Semarang.
- Ferdinand, Augusty, (2014). *Structural Equation Modeling dalam Penelitian Manajemen*, BP Undip, Semarang.
- Irwandi, (2016). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Akuntan Pendidik (Dosen Akuntansi) (Studi pada Perguruan Tinggi Swasta di Bandar Lampung), *Jurnal Akuntansi & Keuangan*, 7 (1).
- Kartika, E.W & T.S Kaihatu, (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya), *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 12 (1).
- Kuswad, (2004). *Cara Mengukur Kepuasan Karyawan*, Elex, Jakarta.
- Kurniawan, K.Y., (2015). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Parit Padang Global, *AGORA*, 3 (2).
- Prabu, A.A Anwar, (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Remaja Rosda Karya, Bandung.

- Prabu, Anwar, (2005). Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim, *Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya*, 3 (6).
- Robbins, S.P, (2014). *Perilaku Organisasi*, Indeks, Jakarta.
- Robbins, S.P & T.A Judge, (2013). *Organizational Behavior*, Pearson Education, New Jersey.
- Hasibuan, (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Sukarjati, Endang., M.M Minarsih & M.M Warso, (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Pengembangan SDM dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kota Semarang, *Journal of Management*, 2 (2).
- Roziqin, M.Z, (2010). *Kepuasan Kerja*, Averroes Press, Malang
- Rozzaid, Yusron., T. Herlambang & A.M Devi, (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi), *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1 (2).
- Subekti, Agus & Djoko Setyadi, (2016). The Implication of Financial Compensation and Performance Appraisal System to Job Satisfaction and Motivation also Employee Performance in PT Pupuk Kalimantan Timur, *International Journal of Business and Management Invention*, 5 (2).
- Prastowo, Ichwan, (2015). Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Hotel Sahid Jaya Solo dengan Keyakinan Diri (Self Effikasi) sebagai Variabel Pemoderasi, *Jurnal Sainstech Indonusa Surakarta*, 1 (3).
- Wibowo, M.A & Y.S Putra, (2016). Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja serta Implikasinya terhadap Kinerja Karyawan pada Rumah Sakit Umum (RSU) Salatiga, *Among Makarti*, 9 (17).