

ANALISIS MOTIVASI, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PT. SKY AVIATION DISTRICT MAKASSAR

Arfiyani¹⁾ dan Guntur Suryo Putro²⁾

¹⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: arfiyani.sahban@yahoo.co.id

²⁾STIM Lasharan Jaya Makassar
email: gunturputro20@gmail.com

Abstract

The element of need is an internal condition that causes results to appear attractive. An unsatisfied need creates a tension that stimulates the impulse within the individual. Employee coaching is one of the priority assets of the company. This study uses a Partial Least Square (PLS) approach. PLS is a component or variant based Structural Equation Modeling (SEM) equation model, the result is the residual variance of the dependent variable. The samples proposed in this study were 35 respondents to test the operational hypothesis by using the t test statistic, at the level of $\alpha = 10\%$, so that the resulting decision: Rejecting H_0 if $t > t_{table}$, means that the model is significant and there is a relationship effect. Accept H_0 if $t \text{ count} < t_{table}$, it means that the model is significant and there is no relationship. Rejecting H_0 if $t \text{ count} > t_{table}$, it means that the model is significant and there is an effect. Receiving H_0 if $t \text{ count} < t_{table}$, it means that the model is significant and there is no relationship effect. Work motivation variables, work environment and work culture have an influence of 76.1% (R square value of 0.761%) so there are still 21.8% of other variables that influence job satisfaction apart from the variables examined in this study.

Keywords: Motivation, Work Environment, Organizational Culture and Employee Job Satisfaction

Abstrak

Unsur kebutuhan merupakan suatu keadaan internal yang menyebabkan hasil tampak menarik. Kebutuhan yang tidak terpenuhi akan menciptakan tegangan yang merangsang dorongan di dalam diri individu. Pembinaan karyawan termasuk yang harus diutamakan sebagai aset utama perusahaan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian, hasilnya adalah *residual variance* dari variabel dependen. Sampel yang diajukan didalam penelitian ini adalah berjumlah 35 orang responden untuk menguji hipotesis operasional digunakan statistik uji t, pada taraf $\alpha = 10\%$, sehingga dihasilkan keputusan : Menolak H_0 apabila $t \text{ hitung} > t_{tabel}$, berarti model signifikan dan ada pengaruh hubungan. Menerima H_0 apabila $t \text{ hitung} < t_{tabel}$, berarti model signifikan dan tidak ada hubungan. Menolak H_0 apabila $t \text{ hitung} > t_{tabel}$, berarti model signifikan dan ada pengaruh Menerima H_0 apabila $t \text{ hitung} < t_{tabel}$, berarti model signifikan dan tidak ada pengaruh hubungan. Variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 76,1% (nilai R square sebesar 0,761 %) sehingga masih terdapat 21,8% variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja selain variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Motivasi, Lingkungan kerja, Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Motivasi kerja karyawan dalam suatu organisasi dapat dianggap sederhana dan dapat pula menjadi masalah yang kompleks, karena pada dasarnya manusia mudah untuk dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi keinginannya. Masalah motivasi kerja dapat menjadi sulit dalam menentukan imbalan dimana apa yang dianggap penting bagi seseorang karena sesuatu yang penting bagi seseorang belum tentu penting bagi orang lain. Dorongan ini menimbulkan suatu perilaku pencarian untuk menemukan tujuan-tujuan tertentu yang apabila tercapai akan memenuhi kebutuhan itu dan mendorong ke pengurangan tegangan.

Di sisi lain yang mempengaruhi kepuasan atau ketidakpuasan kerja yaitu: jenis pekerjaan, rekan kerja, tunjangan, perilaku yang adil, keamanan kerja, peluang menyumbang gagasan, gaji/upah,

pengakuan kinerja, dan kesempatan bertumbuh. Menurut Robbins kepuasan kerja merupakan sikap secara umum yang lebih diwarnai oleh perasaan terhadap situasi dan lingkungan kerja serta merupakan pencerminan dari kepuasan seorang karyawan terhadap kondisi yang berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan. Kepuasan dan ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan dapat dilihat dari banyaknya jumlah absensi dan jumlah karyawan yang keluar dan masuk yang terjadi di perusahaan tersebut. Semakin tinggi jumlah karyawan yang keluar dip perusahaan, maka tingkat kepuasan karyawan dalam bekerja rendah, karena karyawan merasa tidak cocok bekerja di perusahaan.

Keberhasilan dari perusahaan juga terletak pada konsep budaya kerja yang di usung. Budaya kerja merupakan sistem nilai, persepsi, perilaku dan keyakinan yang dianut oleh tiap individu karyawan dan kelompok karyawan tentang makna kerja dan refleksinya dalam kegiatan mencapai tujuan organisasi dan individual. Budaya kerja penting dikembangkan karena dampak positifnya terhadap pencapaian perubahan berkelanjutan ditempat kerja termasuk peningkatan produktivitas (kinerja).

2. KAJIAN PUSTAKA

a. Pengertian Motivasi

Motivasi dalam manajemen ditunjukkan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Menurut Terry dan Rue dalam Ranupandoyo dan Suad Husnan (2005) mengatakan bahwa motivasi adalah “...*getting a person to exert a high degree of effort...*” yang artinya adalah “motivasi membuat seseorang untuk bekerja lebih berprestasi”.

Menurut Handoko (2011) motivasi merupakan suatu proses sebagai langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu.

Pada prinsipnya seseorang pegawai termotivasi untuk melaksanakan tugas-tugasnya tergantung dari kuatnya motif yang mempengaruhinya. Pegawai adalah manusia dan manusia adalah makhluk yang mempunyai kebutuhan dalam (*innerneeds*) yang banyak sekali. Kebutuhan-kebutuhan ini membangkitkan motif yang mendasari aktivitas individu. Namun demikian seseorang akan bertindak atau berlaku menurut cara-cara tertentu yang mengarah kearah pemuasan kebutuhan pegawai yang didasarkan pada motif yang lebih berpengaruh pada saat itu.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan dari dalam (diri sendiri) atau internal tention, hal yang menyebabkan, menyalurkan dan merupakan latar belakang yang melandasi perilaku seseorang. Manusia dalam suatu kegiatan tertentu bukan saja berbeda dalam kemampuannya, namun juga berbeda dalam kemauan untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut.

Disamping itu motivasi bukan satu-satunya yang dapat mempengaruhi tingkat prestasi pegawai. Ada beberapa faktor yang terlibat, yaitu tingkat kemampuan dan tingkat pemahaman seseorang pegawai yang diperlukan untuk mencapai prestasi tinggi. Motivasi, kemampuan dan pemahaman saling mendukung, jika salah satu faktor ini rendah maka tingkat prestasi cenderung menurun, walaupun faktor-faktor lain tinggi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Memberikan motivasi kepada pegawai oleh pimpinannya merupakan proses kegiatan pemberian motivasi kerja, sehingga pegawai tersebut berkemampuan untuk pelaksanaan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab. Tanggung jawab adalah kewajiban bawahan untuk melaksanakan tugas sebaik mungkin yang diberikan oleh atasan, dan inti dari tanggung jawab adalah kewajiban (Sutrisno, 2001).

Nampaknya pemberian motivasi oleh pimpinan kepada bawahan tidaklah begitu sukar, namun dalam praktiknya pemberian motivasi jauh lebih rumit. Moekijat (2007) menjelaskan kerumitan ini disebabkan oleh:

- 1) Kebutuhan yang tidak sama pada setiap pegawai, dan berubah sepanjang waktu.
- 2) *Feeling* dan emotions yaitu perasaan dan emosi. Seseorang manajer tidak memahami sikap dan kelakuan pegawainya, sehingga tidak ada pengertian terhadap tabiat dari perasaan, keharusan, dan emosi.
- 3) Aspek yang terdapat dalam diri pribadi pegawai itu sendiri seperti kepribadian, sikap, pengalaman, budaya, minat, harapan, keinginan, lingkungan yang turut mempengaruhi pribadi pegawai tersebut.
- 4) Pemuasan kebutuhan yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan wewenang.

c. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. (Handoko, 2011).

Selain itu kepuasan kerja juga dapat diartikan sebagai sebuah efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan (Surakhman, 2002). Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pekerja memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2011). Kepuasan kerja merupakan sebuah cara untuk mengaktualisasikan diri, sehinggakan tercapai sebuah kematangan psikologis pada diri karyawan. Jika kepuasan tidak tercapai, maka dapat terjadi kemungkinan karyawan akan frustrasi (Strauss dan Sayles dalam Handoko, 2011). Kepuasan kerja adalah perilaku individual terhadap pekerjaannya. Organisasi yang karyawannya mendapatkan kepuasan di tempat kerja maka cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang karyawannya kurang mendapatkan kepuasan kerja (Moekijat, 2007).

Dari definisi tersebut dapat diartikan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan emosi yang menyenangkan atau positif yang dihasilkan dari penilaian kerja seseorang atau pengalaman kerja. Terdapat tiga dimensi penting dalam kepuasan kerja;

- 1) Kepuasan adalah respon emosional dari situasi kerja.
- 2) Kepuasan kerja adalah seberapa hasil yang didapatkan atau apakah hasil yang diperoleh sesuai dengan harapan.
- 3) Kepuasan kerja menggambarkan pula perilaku Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. (Nitisemito Alex, 2014)

d. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. jika karyawan puas dengan pekerjaannya, maka ia akan betah bekerja pada organisasi tersebut. Dengan mengerti output yang dihasilkan, maka perlu kita ketahui penyebab yang bisa mempengaruhi kepuasan tersebut. Ada lima faktor penentu kepuasan kerja yang disebut dengan *Job Descriptive Index* (JDI) (Mc. Kenna dan Beech, 2000), yaitu :

- 1) Pekerjaan itu sendiri, dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang menyenangkan, kesempatan belajar dan kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
- 2) Gaji, kepuasan kerja merupakan fungsi dari jumlah *absolute* dari gaji yang diterima, derajat sejauh mana gaji memenuhi harapan-harapan tenaga kerja, dan bagaimana gaji diberikan. Upah dan gaji diakui merupakan faktor yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 3) Kesempatan atau promosi, Karyawan memiliki kesempatan untuk mengembangkan diri dan memperluas pengalaman kerja, dengan terbukanya kesempatan untuk kenaikan jabatan.
- 4) Supervisor, Kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
- 5) Rekan Kerja, Kebutuhan dasar manusia untuk melakukan hubungan sosial akan terpenuhi dengan adanya rekan kerja yang mendukung karyawan.

e. Budaya Organisasi

Menurut Ranupandoyo dan Suad Husnan (dalam Bahan Bacaan Manajemen Personalialia, 2002:135) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku.

Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan dan juga sebagai sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu organisasi dan mengarahkan perilaku anggota-anggotanya.

Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi mendukung strategi organisasi, dan bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal (Handoko, T, 2002:113).

f. Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Stepen P. Robbins (dalam Tika, 2006:10) yang bukunya berjudul “Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan”, menyatakan bahwa terdapat 10 karakteristik budaya organisasi, diantaranya :

- 1) Inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap anggota organisasi dalam mengemukakan pendapat.
- 2) Toleransi terhadap tindakan beresiko, dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para pegawai agar dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi atau perusahaan serta berani mengambil resiko terhadap apa yang dilakukannya.
- 3) Pengarahan, maksudnya sejauh mana suatu organisasi atau perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi, dan tujuan organisasi.
- 4) Integrasi, maksudnya sejauh mana organisasi atau perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
- 5) Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
- 6) Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan.
- 7) Identitas dimaksudkan untuk sejauh mana para anggota suatu organisasi atau perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.
- 8) Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana alokasi imbalan (kenaikan gaji, promosi dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
- 9) Toleransi terhadap konflik, Sejauh mana para pegawai/karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu organisasi/perusahaan.
- 10) Pola komunikasi, dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

g. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Moekijat (2002), lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Sumaatmadja (Handoko, T 2002), lingkungan kerja terdiri dari lingkungan alam, lingkungan sosial, dan lingkungan budaya. Lingkungan alam merupakan lingkungan fisik yang belum atau tidak dipengaruhi budaya manusia, seperti cuaca, sinar matahari, dan sebagainya. Sedangkan menurut Nasution (Nitisemito Alex S, 2010), lingkungan sosial merupakan orang atau masyarakat sekitar, segala aspek yang bertalian erat dengan kepribadian manusia serta selalu mempengaruhi perkembangan manusia.

Lingkungan budaya merupakan segala hasil cipta manusia dan segala hasil perbuatan serta tingkah laku manusia yang selalu mempengaruhi perkembangan manusia yang ada di sekitarnya. Contohnya peraturan, desain tata ruang, desain peralatan, dan sebagainya.

Pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Rivai hampir sama dengan yang dikemukakan Nitisemito (2010), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Hal ini semakin diperkuat dengan pendapat Winarno (2002) bahwa lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada disekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

Berdasarkan penjabaran di atas maka yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah berkaitan dengan segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan pegawai, kondisi kerja, dan hubungan pegawai di dalam perusahaan yang bersangkutan.

3. METODE

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan *Structural Equation Modeling* (SEM) yang berbasis komponen atau varian. Menurut Arikunto (2005), PLS merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis kovarian menjadi berbasis varian. SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas/teori sedangkan PLS lebih bersifat *predictive* model.

Untuk memperoleh ketiga estimasi ini, PLS menggunakan proses iterasi 3 tahap dan setiap tahap iterasi menghasilkan estimasi. Tahap pertama, menghasilkan *weight estimate*, tahap kedua menghasilkan estimasi untuk *inner model* dan *outer model*, dan tahap ketiga menghasilkan estimasi *means* dan lokasi.

Metode lain untuk menilai *discriminant validity* adalah membandingkan nilai *square root of Average Variance Extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Untuk menguji hipotesis operasional digunakan statistik uji t, pada taraf $\alpha = 10\%$, sehingga dihasilkan keputusan : Menolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti model signifikan dan ada pengaruh hubungan. Menerima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti model signifikan dan tidak ada hubungan. Menolak H_0 apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, berarti model signifikan dan ada pengaruh hubungan. Menerima H_0 apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, berarti model signifikan dan tidak ada pengaruh hubungan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Karakteristik Responden

Adapun karakteristik responden dijelaskan secara terperinci pada table berikut;

Tabel 1
Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-laki	12	34,28%
Perempuan	23	65,71%
Jumlah	35	100%

Sumber: data primer diolah tahun 2019

Tabel 2
Komposisi responden berdasarkan tingkat Usia

Usia	Jumlah	Persentase
Dibawah 20 thn	7	20%
21 - 25	8	22,85%
26 - 30	11	31,42%
Diatas 30	9	25,21%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer diolah 2019

Tabel 3

Komposisi responden berdasarkan tingkat pendidikan

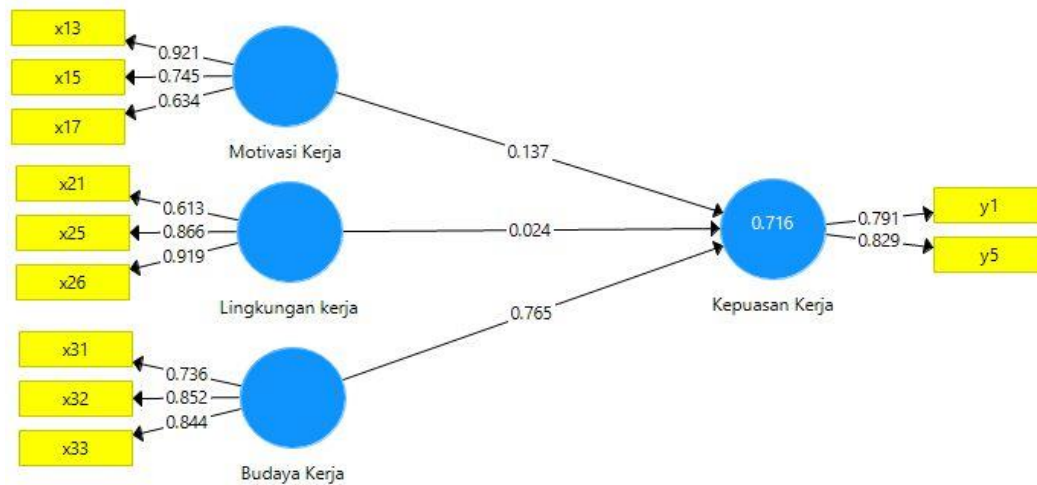
Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMP	-	-
SMA	4	11,42%
Strata Satu	20	57,14%
Strata Dua	11	31,42%
Jumlah	35	100%

Sumber : data primer diolah 2019

b. Hasil Pengolahan Data

- 1) R^2 untuk variabel endogen ; Hasil R^2 sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 untuk variabel laten endogen dalam model struktural mengindikasikan bahwa model “baik”, “Moderat”, dan Lemah. (Chin, 1998). Adapun nilai R^2 didalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 1
Nilai R^2 untuk variabel laten endogen



Berdasarkan Gambar 1 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai R^2 yakni sebesar 0,716 atau dapat dikatakan masuk dalam kategori baik.

- 2) Estimasi Koefisien Jalur; Nilai estimasi untuk hubungan jalur dan model struktural harus signifikan Nilai Signifikansi ini dapat diperoleh dengan prosedur bootstraping. (Chin, 1998). Adapun estimasi koefisien jalur didalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

Gambar 2
Estimasi Koefisien Jalur

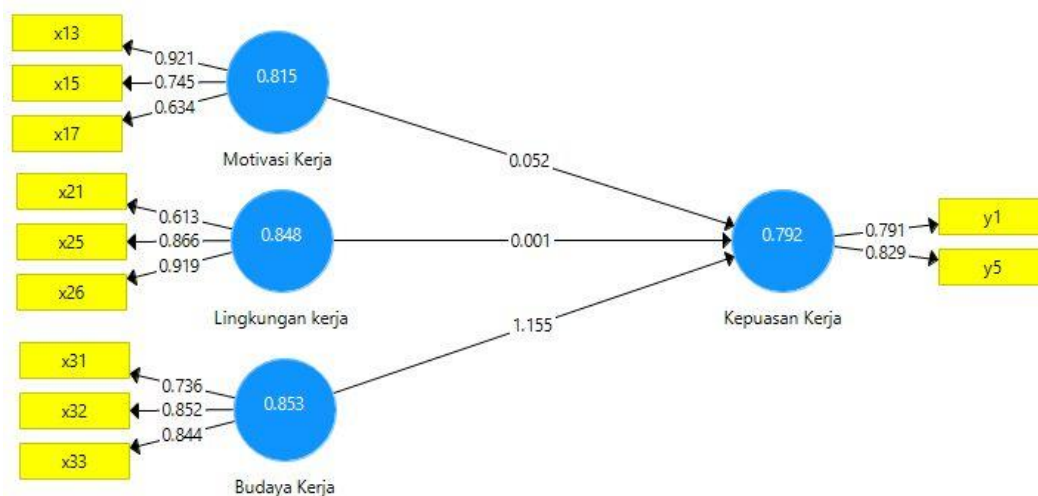
Path Coefficients

	Original Sampl...	Sample Mean (...	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Budaya Kerja - ...	0.765	0.759	0.132	5.797	0.000
Lingkungan ke...	0.024	0.044	0.116	0.204	0.839
Motivasi Kerja ...	0.137	0.136	0.124	1.109	0.268

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat disimpulkan bahwa estimasi koefisien jalurnya adalah tidak semua variabel endogen adalah signifikan dengan melihat nilai Probabilita pada variabel Motivasi kerja (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar $0.268 > 0.05$ dengan nilai tidak pengaruh signifikan dan positif dengan nilai T_{hitung} sebesar 1.109. Sedangkan pada variabel lingkungan kerja (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) tidak berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai sebesar $0.839 > 0.05$ dengan nilai T_{hitung} sebesar 0,204. Sedangkan pada variabel budaya Kerja (X3) terhadap kepuasan kerja (Y) berpengaruh signifikan dan positif dengan nilai $0.000 < 0.05$ dengan T_{hitung} sebesar 5,787.

- 3) f^2 ; Nilai f^2 sebesar 0.02, 0.15 dan 0.35 dapat diinterpretasikan apakah prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang lemah, medium atau besar pada tingkat struktural. (Chin, 1998). Adapun nilai f^2 didalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Gambar 3
Estimasi Koefisien Jalur



Berdasarkan Gambar 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai f^2 pada variabel Motivasi kerja (X1) yaitu sebesar 0.815, lingkungan kerja (X2) sebesar 0.848, budaya Kerja (X3) sebesar 0.853, dan kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.792, sehingga dapat dikatakan bahwa prediktor variabel laten mempunyai pengaruh yang kuat.

Evaluasi Inner model (*Predictive Relevance*) yakni dapat dilakukan dengan melihat nilai Q^2 (*predictive relevance*). Untuk menghitung Q^2 dapat digunakan dengan rumus :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) \dots (1 - R_n^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) (1 - R_4^2)$$

Dimana :

- R_1^2 = Nilai AVE variable motivasi kerja yaitu 0.610
- R_2^2 = Nilai AVE variabel lingkungan kerja yaitu 0.657
- R_3^2 = Nilai AVE variabel budaya kerja yaitu 0.660
- R_4^2 = Nilai AVE variabel kepuasan kerja yaitu 0.656

Sehingga :

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2) (1 - R_2^2) (1 - R_3^2) (1 - R_4^2)$$

$$Q^2 = 1 - (1 - 0.610) (1 - 0.657) (1 - 0.660) (1 - 0.656)$$

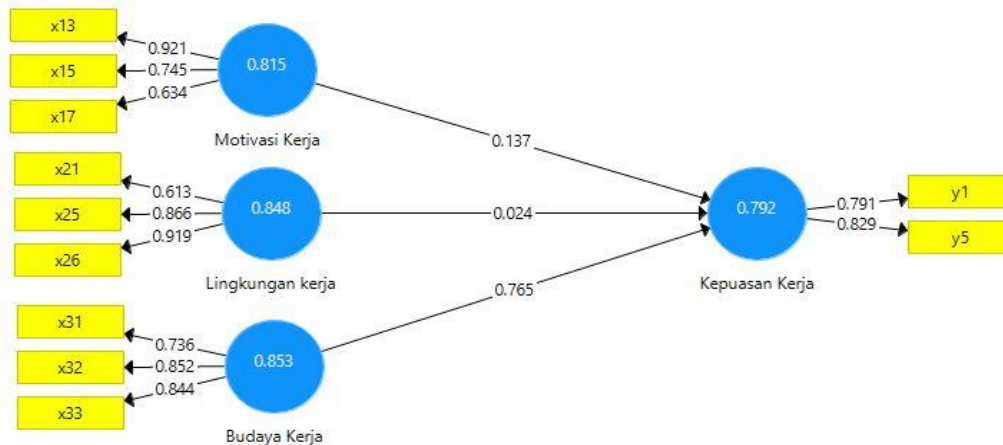
$$Q^2 = 1 - (0.39) (0.343) (0.34) (0.344)$$

$$Q^2 = 0.984$$

Hasil dari Q^2 sebesar 0.991 diinterpretasikan bahwa model memiliki *predictive relevance*.

- 4) Evaluasi Model Pengukuran Refleksif (*Outer Model*)
- a) Loading Faktor; Nilai loading faktor harus diatas 0.70. (Chin, 1998). Adapun Nilai loading faktor didalam penelitian ini adalah sebagai berikut;

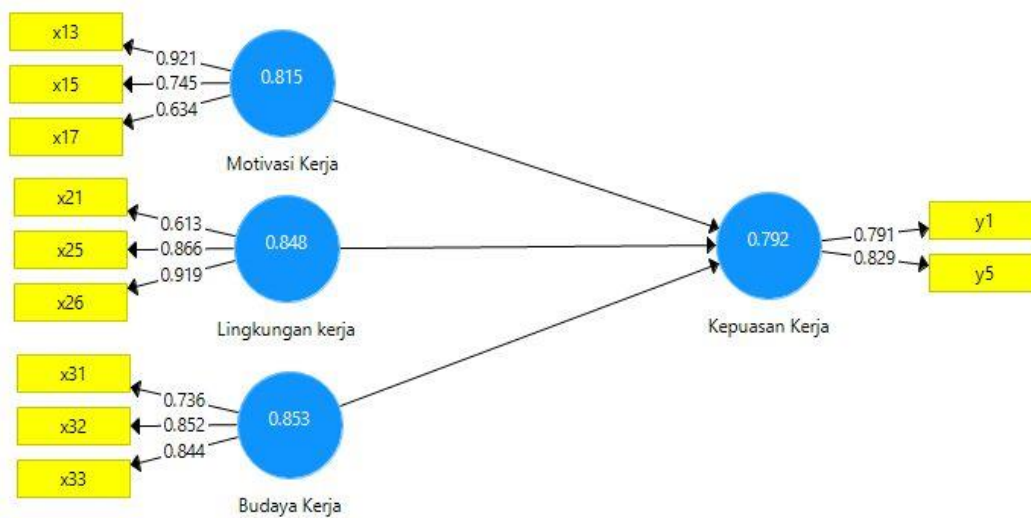
Gambar 4
Loading Faktor



Berdasarkan Gambar 4 diatas menunjukkan bahwa ada nilai loading faktor konstruk endogen adalah diatas 0.7 dan dibawah 0.7. Hal ini dapat dilihat dari nilai loading faktor X1.3 sebesar 0.921, X1.5 sebesar 0.745, X1.7 sebesar 0.634, X2.1 sebesar 0.613, X2.5 sebesar 0.866, X2.6 sebesar 0.919 X3.1 sebesar 0.736, X3.2 sebesar 0.852 dan Y1 sebesar 0.791 dan Y5 sebesar 0.829 Berarti loading faktor dalam penelitian ini adalah tidak valid atau tidak memenuhi *convergent validity*.

- b) Composite Reliability ; *Composite reliability* mengukur *internal consistency* dan nilainya harus diatas 0.60. (Chin, 1998). Adapun *composite reliability* didalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

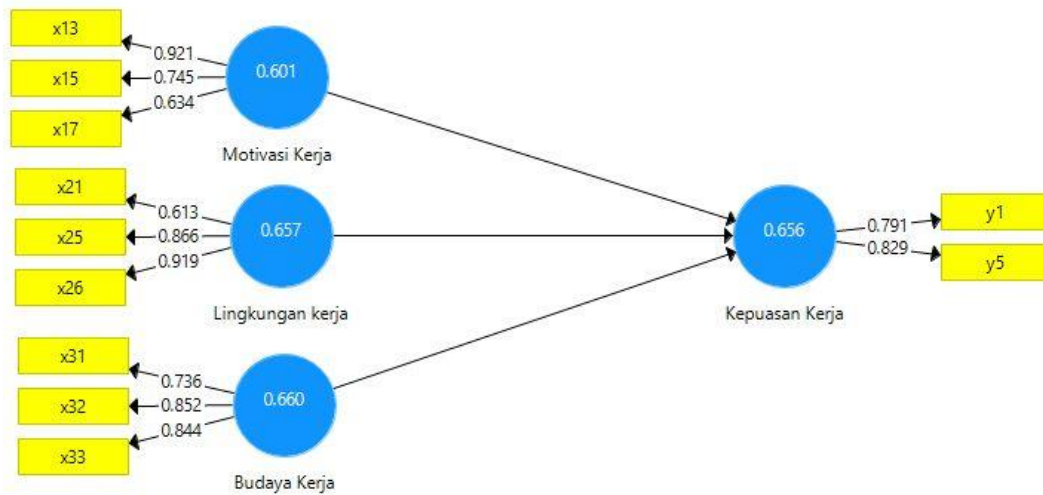
Gambar 5
Composite Reliability



Dari Gambar 5 diatas menunjukkan bahwa seluruh nilai composite reliabiliti diatas 0.7. Hal ini dapat dilihat dari nilai Motivasi kerja (X1) sebesar 0.815, lingkungan kerja(X2) sebesar 0.848, budaya Kerja (X3) sebesar 0.853, dan kepuasan kerja (Y) sebesar 0.792. Maka dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini *Composite Reliability* adalah valid atau signifikan.

- c) Average Variance Extracted; Nilai average variance extracted (AVE) harus diatas 0.50. (Chin, 1998). Adapun Nilai AVE didalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

Gambar 6
Average Variance Extracted (AVE)



Gambar 6 diatas menunjukkan bahwa masing-masing nilai AVE sudah memenuhi ketentuan yang telah ditetapkan maka adalah diatas 0.50. Untuk variabel Motivasi kerja (X1) sebesar 0.601, lingkungan kerja (X2) sebesar 0.657, budaya Kerja (X3) sebesar 0,660, dan kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.656. Maka dapat di simpulkan bahwa dalam penelitian ini sudah memiliki validitas yang baik.

- d) Discriminant Validity ; Nilai akar kuadrat dari AVE harus lebih besar dari pada kolerasi antar variabel laten. (Chin, 1998). Adapun Nilai *discriminant validity* didalam penelitian ini adalah sebagai berikut ;

Gambar 7
Discriminant Validity

Discriminant Validity

	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan ke...	Motivasi Kerja
Budaya Kerja	0.812			
Kepuasan Kerja	0.853	0.810		
Lingkungan ke...	0.614	0.543	0.811	
Motivasi Kerja	0.538	0.557	0.363	0.775

Gambar 7 diatas menunjukkan bahwa nilai Discriminant validity Motivasi kerja (X1) sebesar 0.775 dan lebih besar daripada nilai AVE X1 sebesar 0.610. nilai discriminant validity lingkungan kerja (X2) sebesar 0.811. dan lebih besar daripada nilai AVE X2 sebesar 0.657. dan nilai discriminant validity budaya Kerja (X3) sebesar 0.812 dan lebih besar daripada nilai AVE X3 sebesar 0.660.. dan kepuasan Kerja (Y) sebesar 0.810 dan lebih besar daripada nilai AVE Y sebesar 0.656.

- 5) Evaluasi Model Pengukuran Refleksif (*Outer Model*)
Multikolinearitas; Variabel manifest dalam blok harus diuji apakah terdapat multikol. Nilai *variance inflation factor* (VIF) dapat digunakan untuk menguji hal itu. Nilai VIF diatas 10 mengindikasikan terdapat multikoleniaritas. Adapun nilai VIF pada penelitian ini adalah sebagai berikut;

Gambar 8
Variance Inflation Factor (VIF)

Collinearity Statistics (VIF)

	VIF
x13	1.464
x15	1.428
x17	1.239
x21	1.336
x25	1.699
x26	1.936
x31	1.239
x32	1.825
x33	1.852
y1	1.109
y5	1.109

Collinearity Statistics (VIF)

	Budaya Kerja	Kepuasan Kerja	Lingkungan ke...	Motivasi Kerja
Budaya Kerja		1.966		
Kepuasan Kerja				
Lingkungan ke...		1.609		
Motivasi Kerja		1.410		

Gambar 8 diatas menunjukkan bahwa semua nilai VIF dibawah 10, maka bisa disimpulkan bahwa nilai VIF tidak mengalami Multikolieritas.

6) Pengujian Hipotesis

Gambar 9
Uji Hipotesis

Composite Reliability

	Original Sampl...	Sample Mean (...)	Standard Devia...	T Statistics (O...	P Values
Budaya Kerja	0.853	0.846	0.039	21.950	0.000
Kepuasan Kerja	0.792	0.785	0.058	13.631	0.000
Lingkungan ke...	0.848	0.836	0.059	14.344	0.000
Motivasi Kerja	0.815	0.794	0.075	10.836	0.000

- a) Pengujian Hipotesis 1 : pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.815 dengan nilai

t-statistik sebesar 10.836 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0.000, yang berarti bahwa $p < 0.05$. Nilai t-statistik tersebut berada di atas nilai kritis 1.96, dengan demikian diterima.

- b) Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.848 dengan nilai t-statistik sebesar 14.314 dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti bahwa $p < 0.05$. Nilai t-statistik tersebut berada di nilai kritis 1.96, dengan demikian diterima.
- c) Pengujian Hipotesis 3: Pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja, menyatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hasil uji menunjukkan adanya hubungan yang positif dengan nilai koefisien sebesar 0.853 dengan nilai t-statistik sebesar 21.950. dan didapatkan nilai signifikan sebesar 0.000 yang berarti bahwa $p < 0.05$. Nilai t-statistik tersebut berada di nilai kritis 1.96, dengan demikian diterima.

5. KESIMPULAN

Dari hasil analisis yang dilakukan, maka kesimpulan yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Karyawan yang memiliki motivasi kerja terhadap perusahaan Akan menghasilkan kepuasan kerja yang maksimal. Terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya $0,000 < 0.05$ dengan nilai pengaruh yang positif T_{hitung} sebesar 10,836.
2. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya $0.000 < 0.05$ dengan nilai T_{hitung} sebesar 14,344.
3. Variabel budaya kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan terbukti dari nilai probabilitas signifikansinya $0,000 < 0,05$ T_{hitung} sebesar 21,950.

6. REFERENSI

- Arikunto, Suharsini, 2005, *Metode Penelitian Masyarakat*, Rineka Cipta, Jakarta
- Dajan Anto, 2002, *Pengantar Metode Statistik, Jilid II*, LP3ES, Jakarta
- Handoko, T. Hani, 2002, *Dasar-dasar Manajemen produksi dan Operasi*, BPFE, Yogyakarta
- Handoko, 2011, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Sp, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta
- Marzuki, 2005, *Metodologi Riset, bagian Penerbit Fakultas Ekonomi UII, Cetakan ke 4*, Yogyakarta
- Mc. Kenna dan Beech, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Moekijat, 2002, *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*, Gunung Agung Jakarta
- Moekijat, 2007. *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia*. CV. Mandar Maju. Bandung.
- Nitisemito Alex S., 2010. *Manajemen personalialia Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Ketiga*. Jakarta : Ghalia Indonesia
- Nitisemito Alex, 2014, *Manajemen Personalialia*, Ghalia Indonesia, Jakarta
- Ranupandoyo dan Suad Husnan, 2002, *Manajemen Personalialia*, BPFE, Yogyakarta
- Sutrisno, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi pertama*, Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Surakhman, Winarno, 2002, *Pengantar Penelitian Ilmiah Dasar, Metode dan Teknik Tarsito*, Bandung.