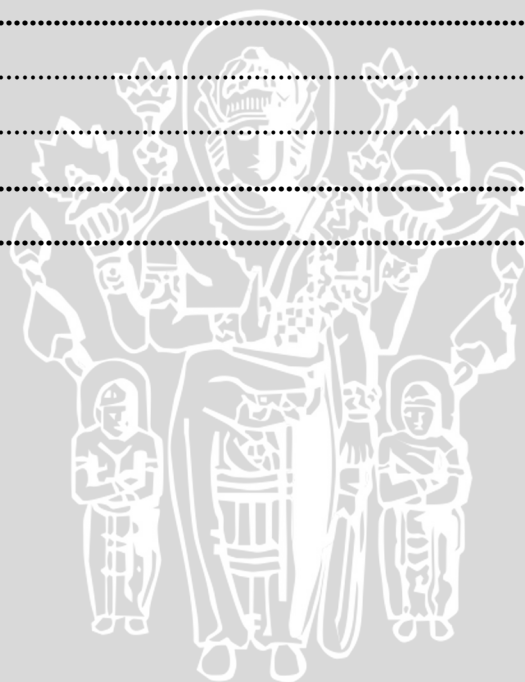


DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	v
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
RINGKASAN.....	xvii
SUMMARY	xix
 BAB I PENDAHULUAN	 1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Identifikasi Masalah	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Batasan Masalah.....	6
1.5 Tujuan Penelitian.....	6
1.6 Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Penelitian Terdahulu.....	7
2.2 Kinerja Pegawai.....	8
2.2.1 Pengertian Kinerja	8
2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja.....	9
2.2.3 Mengukur Kinerja Karyawan.....	9
2.3 Kompensasi	10
2.3.1 Pengertian Kompensasi	10
2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen	12
2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Manajemen.....	12
2.3.4 Asas Kompensasi Manajemen.....	12
2.3.5 Bentuk Kompensasi.....	12
2.4 Motivasi Kerja.....	13
2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	13
2.4.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	14
2.5 Lingkungan Kerja.....	15

2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja.....	15
2.5.2 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	16
2.5.3 Jenis Lingkungan Kerja.....	18
2.6 Teknik Pengumpulan Data.....	21
2.6.1 Wawancara.....	21
2.6.2 Kuesioner.....	21
2.6.3 Sampling.....	21
2.7 Populasi dan Sampel	25
2.8.1 Populasi	25
2.8.2 Sampel.....	25
2.8 <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	25
2.9 Kerangka Pemikiran Teoritis.....	28
BAB III METODE PENELITIAN	31
3.1 Jenis Penelitian.....	31
3.2 Tempat dan waktu Pelaksanaan	31
3.3 Tahap Penelitian.....	31
3.3.1 Tahap Pendahuluan.....	31
3.3.2 Tahap Pengumpulan Data dan Pengolahan Data.....	32
3.3.3 Tahap Analisis dan Pembahasan.....	36
3.3.4 Tahap Rekomendasi Perbaikan	36
3.3.5 Tahap Kesimpulan dan Saran	36
3.4 Diagram Alir Penelitian	36
BAB IV PEMBAHASAN.....	39
4.1 Gambaran Umum Perusahaan.....	39
4.1.1 Sejarah Singkat Perusahaan	39
4.1.2 Visi dan Misi Perusahaan	39
4.1.3 Logo Perusahaan.....	40
4.1.4 Struktur Organisasi	40
4.2 Pengumpulan Data	43
4.2.1 Penyusunan Kuesioner.....	43
4.3 Transformasi Data	47
4.4 Analisis <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM).....	47
4.4.1 Pengembangan Diagram alir.....	47
4.4.2 Konversi Diagram Jalur Kedalam Persamaan SEM.....	48

4.4.3 Matrik Input dan Estimasi Model	49
4.4.4 Identifikasi Model	49
4.4.5 Evaluasi Model	51
4.4.5.1 Asumsi Normalitas	51
4.4.5.2 Uji Asumsi Multikolinieritas	52
4.4.5.3 Uji Asumsi Linieritas	53
4.4.5.4 Uji Asumsi Outlier	53
4.4.5.5 <i>Goodnes of Fit</i>	54
4.4.5.6 Uji <i>Convergent Validity</i> dan <i>Construct Reliability</i>	60
4.4.5.7 Interpretasi Model	62
4.5 Analisis dan Pembahasan	64
4.6 <i>Root Cause Analysis variabel</i> dan Rekomendasi Perbaikan	67
BAB V PENUTUP	73
5.1 Kesimpulan	73
5.2 Saran	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	77



(Halaman ini sengaja dikosongkan)



DAFTAR GAMBAR

No	Judul	Halaman
Gambar 1.1	Target penjualan PT. Latif Kitto Mahesa 2015.....	2
Gambar 1.2	Realisasi progam kerja PT. Latif Kitto Mahesa.....	2
Gambar 2.1	<i>Structural Equation Modeling</i>	27
Gambar 2.2	Kerangka model pemikiran pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai	29
Gambar 3.1	Diagram alir penelitian.....	37
Gambar 4.1	Logo perusahaan PT.Latif Kitto Mahesa	40
Gambar 4.2	Stuktur organisasi PT.Latif Kitto Mahesa	40
Gambar 4.3	Grafik sebaran responden.....	33
Gambar 4.4	Model diagram jalur.....	48
Gambar 4.5	<i>Output Notes for Model</i>	51
Gambar 4.6	<i>Output</i> hasil uji normalitas.....	52
Gambar 4.7	Fasilitas warning pada program amos.....	53
Gambar 4.8	Model alternatif 1.....	57
Gambar 4.9	<i>Root Cause Analysis</i> dari variabel kebutuhan mencerminkan diri sendiri..	68
Gambar 4.10	<i>Root Cause Analysis</i> dari variabel kebutuhan aktulisasi diri	69
Gambar 4.11	<i>Root Cause Analysis</i> dari variabel dekorasi tempat kerja	70
Gambar 4.12	<i>Root Cause Analysis</i> dari variabel keamanan di tempat kerja	71

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



DAFTAR TABEL

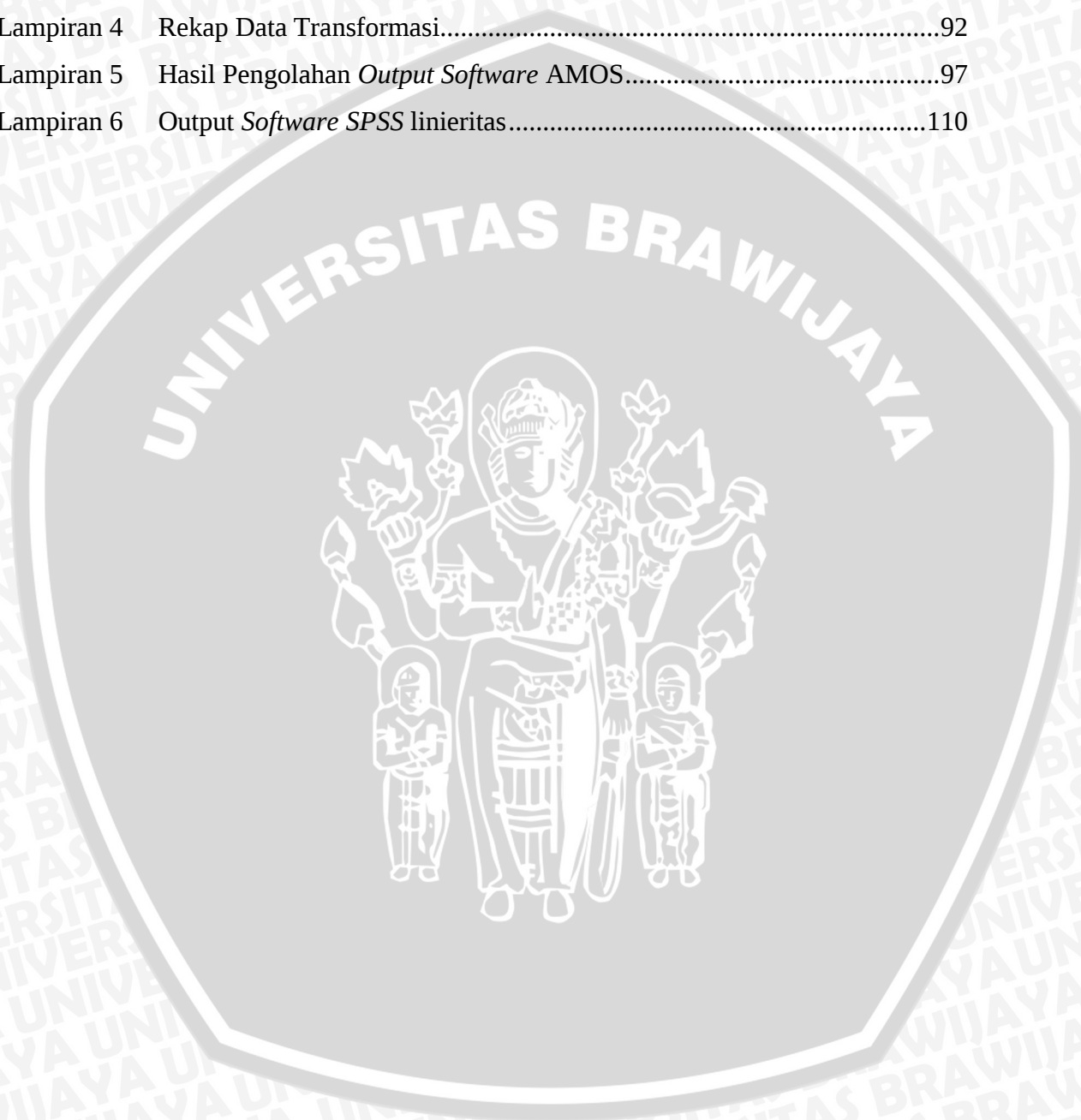
No	Judul	Halaman
Tabel 2.1	Perbandingan penelitian terdahulu dengan sekarang.....	8
Tabel 3.1	Tabel Operasional Variabel dan Indikator	34
Tabel 4.1	Daftar Pernyataan Kusioner	43
Tabel 4.2	Hasil Pengujian Asumsi Linieritas.....	53
Tabel 4.3	<i>Output CMIN/DF dan P-value</i>	<i>54</i>
Tabel 4.4	<i>Output Goodness of fit index (GFI).....</i>	<i>54</i>
Tabel 4.5	<i>Output Adjusted Goodness of fit index (AGFI).....</i>	<i>55</i>
Tabel 4.6	<i>Output Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	<i>55</i>
Tabel 4.7	<i>Output Akaike Information Criteria (AIC)</i>	<i>55</i>
Tabel 4.8	<i>Output Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	<i>56</i>
Tabel 4.9	<i>Output Modification Indices.....</i>	<i>56</i>
Tabel 4.10	<i>Output CMIN/DF dan P-value</i>	<i>58</i>
Tabel 4.11	<i>Output Goodness of fit index (GFI).....</i>	<i>59</i>
Tabel 4.12	<i>Output Adjusted Goodness of fit index (AGFI)</i>	<i>59</i>
Tabel 4.13	<i>Output Root Mean Square Error of Approximation (RMSEA)</i>	<i>59</i>
Tabel 4.14	<i>Output Akaike Information Criteria (AIC)</i>	<i>60</i>
Tabel 4.15	<i>Output Expected Cross-Validation Index (ECVI)</i>	<i>60</i>
Tabel 4.16	<i>Regression Weights</i>	<i>60</i>
Tabel 4.17	<i>Interpretasi model</i>	<i>62</i>
Tabel 4.18	<i>Standardized Regression Weight</i>	<i>64</i>

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul	Halaman
Lampiran 1	Kuisisioner.....	77
Lampiran 2	Rekap data kuesioner pertama	81
Lampiran 3	Rekap data kuesioner kedua.....	84
Lampiran 4	Rekap Data Transformasi.....	92
Lampiran 5	Hasil Pengolahan <i>Output Software</i> AMOS.....	97
Lampiran 6	<i>Output Software SPSS</i> linieritas.....	110



(Halaman ini sengaja dikosongkan)



RINGKASAN

Acmaad Syafi Qisda Malila, Jurusan Teknik Industri, Fakultas Teknik, Universitas Brawijaya, Juli 2016, Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Metode SEM, Dosen Pembimbing : Mochamad Choiri dan L. Tri Wijaya Nata Kusuma.

PT. Latif Kitto Mahesa merupakan perusahaan jasa cetak dan penerbit buku yang bertujuan meningkatkan kepedulian kepada dunia pendidikan terhadap etos kerja guru dan siswa – siswi Indonesia melalui produk buku, seminar, pelatihan. Sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital dan sebagai penentu yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan di dalam organisasi. Pengelolaan sumber daya manusia tidak lepas dari faktor kinerja individu seorang pegawai dalam bekerja. Faktor-faktor tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai demi mencapai tujuan organisasi. Berdasarkan data performansi produktivitas PT. Latif Kitto Mahesa tahun 2015 rata – rata produktifitas selama 1 tahun yaitu 71% dan tidak sesuai dengan target perusahaan yaitu minimal 90%, hal ini mengalami ketidakstabilan pada setiap bulannya pada tahun 2015. Adanya faktor – faktor kendala dan permasalahan yang dihadapi oleh PT. Latif Kitto Mahesa. Faktor – faktor yang menyebabkan ketidakstabilan kinerja pegawai yaitu kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja.

Penelitian ini menggunakan metode *Structural Equation Modelling* (SEM) dengan menganalisa sembilan belas indikator kompensasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai yang berdasarkan teori dan juga pengamatan di perusahaan. Pada penelitian ini menggunakan data responden sebanyak 100 responden. Tahap awal yang dilakukan adalah pengembangan model berbasis teori yang selanjutnya dikembangkan menjadi diagram jalur (*path diagram*). Kemudian dilakukan identifikasi model dan estimasi model. Setelah itu dilakukan pengujian asumsi SEM, hal – hal yang harus dipenuhi yaitu asumsi linieritas, *outlier*, asumsi normalitas multivariate, asumsi multikolinieritas dan evaluasi *Goodness of Fit* yang harus memenuhi kategori *Fit* dengan melakukan modifikasi model.

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai, variabel kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja, variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Hal ini menunjukkan masing – masing indikator memiliki pengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai yang berdampak pada tujuan perusahaan.

Kata kunci : Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, *Structural Equation Modelling* (SEM).

(Halaman ini sengaja dikosongkan)



SUMMARY

Acmaad Syafi Qisda Malila, Department of Industrial Engineering, Faculty of Engineering, Universitas Brawijaya, in July 2016, Compensation Effect Analysis, Occupational and Environmental Work Motivation on Employee Performance with SEM method, Lecture: Mochamad Choiri and L. Tri Wijaya Nata Kusuma .

PT. Latif Kitto Mahesa a printing services company and publisher of a book that aims to raise awareness to the world of education to the work ethic of teachers and students - Indonesia through product books, seminars, training. Human resources are the assets of the organization are very vital and very important as a determinant of the effectiveness of ongoing activities in the organization. Human resource management can not be separated from the individual performance factor of an employee at work. These factors are expected to improve the performance of employees in order to achieve organizational goals. Based on data from the productivity performance of PT. Latif Kitto Mahesa 2015 average - average productivity for 1 year at 71% and not in accordance with the company's target is at least 90%, this instability in every month in 2015. The existence of factors - factors constraints and problems faced by PT. Latif Kitto Mahesa. Faktor - factors that cause instability, namely employee performance compensation, motivation and work environment.

This study using Structural Equation Modeling (SEM) by analyzing nineteen indicators compensation, motivation, work environment and employee performance based on the theory and observations in the company. In this study using respondent data are 100 respondents. The first step is model development on based theory that furthermore developed into the path diagram. Then identification the model and estimation model. After that examine SEM assumptions, the condition must be complete are linearity, outliers, multivariate normality assumptions, multikolinieritas assumptions and evaluation of Goodness of Fit with Fit category by modifying the model.

Based on the survey results revealed that the compensation variable does not have a significant effect on the employee performance variable, work motivation variable has a significant influence on the performance of employees variable, work environment variable has a significant influence on the employee performance variable, compensation variable has a significant influence on work motivation variable, work environment variable has a significant influence on work motivation variable. It shows each indicators has an influence on employee performance improvement that impact on the company's goals.

Keywords: Compensation, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance, Structural Equation Modeling (SEM).

(Halaman ini sengaja dikosongkan)

