

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Dalam suatu penelitian diperlukan penjelasan mengenai latar belakang mengapa permasalahan ini perlu untuk diteliti. Selain itu juga dengan melakukan identifikasi masalah dan rumusan masalah. Penentuan batasan masalah dan asumsi-asumsi yang akan digunakan serta tujuan penelitian dan manfaat penelitian yang akan dibahas dalam penelitian ini.

#### 2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkenaan dengan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sehingga dapat dijadikan sebagai referensi penelitian ini dan juga dapat digunakan untuk mengetahui posisi dan perbedaan penelitian yang dilakukan saat ini.

1. Rakhmawati (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, kepercayaan dan kerjasama tim terhadap komitmen organisasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian tersebut dilakukan di Perum Perhutani Kesatuan Bisnis Mandiri Industri Kayu Brumbung dengan 137 orang sebagai sampel menggunakan metode SEM. Hasilnya gaya kepemimpinan transformational dan kepercayaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi
2. Abbal Al-Refaie (2014) dalam penelitiannya bertujuan untuk menyelidiki dampak dari *Human Resource Management (HRM)*, kualitas pelayanan, kepuasan pekerja, loyalitas pekerja, kepuasan pelanggan, dan loyalitas pelanggan pada 52 Hotel di Jordania mulai dari bintang 3 hingga 5
3. Arawati Agusm, Za Faran Hasan (2001) penelitian ini bertujuan mengukur persepsi TQM manajer tentang TQM dan level performansi pada perusahaan manufaktur di Malaysia. Penelitian meneliti hubungan antara TQM, performansi produksi dan performansi hubungan pelanggan yang di analisa dengan metode SEM.

Tabel 2.1 Perbandingan Penelitian Terdahulu Dengan Sekarang

| Peneliti                           | Objek Penelitian                | Variabel Penelitian                                                                                                   | Tools                                     | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                                                                                                            |
|------------------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Rakhmawati (2012)                  | PTPN X PG Mojopanggung          | Kepemimpinan tranformational, kepercayaan, kerjasama tim, komitmen dan kinerja karyawan                               | <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | Kepemimpinan yang transformational dan kepercayaan berpengaruh terhadap komitmen organisasi                                                                                                                                                                                                 |
| Abbas Al-Refaie, 2014              | Hotel yordania                  | Kualitas layanan , praktek hrm, kepuasan karyawan , loyalitas pelanggan , kepuasan pelanggan , kinerja hotel yordania | <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | Penelitian ini meneliti hubungan antara kualitas layanan, praktek HRM, kepuasan karyawan, loyalitas karyawan, loyalitas pelanggan dan kepuasan pelanggan dan dalam menyelidiki pengaruhnya terhadap kinerja Hotel Yordania menggunakan SEM.                                                 |
| Arawati Agus, Za'faran Hassan,2011 | Malaysian Manufacturing Company | TQM , performansi produksi dan performansi hubungan pelanggan                                                         | <i>Structural Equation Modeling</i> (SEM) | Hasil penelitian menunjukkan bahwa perusahaan manufaktur ritel harus menekankan perhatian yang lebih besar pada aspek pengukuran kualitas TQM dan tingkat yang lebih besar dari dukungan manajemen untuk inisiatif TQM dalam memastikan keunggulan kompetitif yang berkelanjutan strategis. |

## 2.2 Kinerja Pegawai

Berikut ini akan dijelaskan mengenai definisi kinerja pegawai , faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dan penilaian kinerja pegawai.

### 2.2.1 Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2001:67). Menurut Bangun (2012:231) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan”. Sedangkan menurut Rivai (2011:548) “Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simamora (2004:330) “Kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah

pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan.”

### 2.2.2 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Bangun (2012:231) “Penilaian kinerja adalah proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugasnya”. Adapun menurut Mangkunegara (2001:69) “Penilaian prestasi pegawai adalah suatu proses penilaian prestasi kerja pegawai yang dilakukan pemimpin perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan”. Menurut Rivai (2011:549) Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja karyawannya atau mengevaluasi hasil pekerjaan karyawannya. Menurut Bangun (2012:232) Bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat:

1. Evaluasi antar individu

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi, sebagai dasar memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2. Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan karyawan. Karyawan yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.

3. Pemeliharaan sistem

Tujuan pemeliharaan sistem akan memberi beberapa manfaat antara lain, pengembangan perusahaan dari individu, evaluasi pencapaian tujuan oleh individu dan tim, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit atas sistem sumber daya manusia.

4. Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan karyawan di masa akan datang.

### 2.2.3 Mengukur Kinerja Karyawan

Adapun kriteria pengukuran kinerja karyawan seperti yang dikemukakan Maier (1965) dalam As’ad (2001:63) bahwa yang umum dianggap sebagai kriteria antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi dan keselamatan dalam

menjalankan tugas pekerjaan. Menurut Bangun (2012:233) untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui:

1. Jumlah pekerjaan  
Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang mejadi standar pekerjaan.
2. Kualitas pekerjaan  
Setiap karya dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Karyawan memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut.
3. Ketepatan waktu  
Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Pada dimensi ini, karyawan dituntut untuk dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
4. Kehadiran  
Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Kinerja karyawan ditentukan oleh kehadiran karyawan dalam mengerjakannya.
5. Kemampuan kerja sama  
Kinerja karyawan dinilai dari kemampuannya bekerjasama dengan rekan sekerja lainnya.

## 2.3 Kompensasi

Berikut ini akan dijelaskan mengenai tentang definisi kompensasi untuk pegawai dan indikator dari kompensasi

### 2.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2005:135) Kepentingan perusahaan dengan pemberian kompensasi yaitu memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Sedangkan kepentingan karyawan atas kompensasi yang diterima, yaitu dapat memenuhi kebutuhan dan keinginannya dan menjadi keamanan ekonomi rumah tangganya.

Menurut Rivai (2004:357), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Berdasarkan definisi kompensasi yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan, kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasinya.

Menurut H. Hadari Nawawi (2005:315) kompensasi manajemen adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Menurut Dessler (1998:45) menyebutkan dua komponen kompensasi, yaitu: pembayaran keuangan langsung dalam bentuk gaji, upah, insentif, serta pembayaran tidak langsung dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan uang liburan.

1. Gaji

Gaji sebagai salah satu aspek atau komponen kompensasi terkait dengan analisis gaji dimana karyawan dibayar secara sistematis atas usaha-usaha yang disumbangkan kepada organisasi.

2. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang diberikan kepada para pekerja berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Kesesuaian pemberian upah karyawan dapat memberikan dampak yang diharapkan yang akan memperkuat tingkah laku.

3. Insentif

Insentif sebagai perangsang atau pendorong yang diberikan secara sengaja kepada para pekerja agar dalam diri pekerja timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dalam organisasi.

4. Tunjangan

Tunjangan adalah untuk membuat karyawan mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dalam rangka pencapaian tujuan itu, maka tunjangan dapat diklasifikasikan dalam beberapa jenis, yaitu:

- a. Pembayaran untuk waktu tidak bekerja, yang mencakup periode istirahat yang dibayar, periode makan siang yang dibayar, waktu bersiap-siap, cuti dan hari-hati libur.
- b. Perlindungan terhadap berbahaya, misalnya: penyakit, keadaan cedera, hutang, pengangguran, ketidakmampuan bekerja secara tetap, usia lanjut dan kematian.
- c. Pelayanan terhadap karyawan, misalnya: perumahan, makanan, nasihat, rekreasi

dan sebagainya.

- d. Pembayaran yang dituntut oleh hukum, misalnya: kompensasi pengangguran, asuransi kompensasi pekerja, asuransi usia lanjut dan janda yang ditinggalkan di bawah jaminan sosial dan perawatan kesehatan.

### **2.3.2 Tujuan Pemberian Kompensasi Manajemen**

Menurut Malayu Hasibuan (2007:121-122) tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintahan.

### **2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi Manajemen**

Ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu: faktor pemerintah, penawaran bersama antara perusahaan dan pegawai, standar dan biaya hidup pegawai, ukuran perbandingan upah, permintaan dan persediaan, dan kemampuan membayar.

### **2.3.4 Asas Kompensasi Manajemen**

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan Undang-Undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja karyawan.

### **2.3.5 Bentuk Kompensasi**

Menurut Simamora (1997:223) kompensasi tidak selalu berbentuk finansial atau keuangan. Berikut ini adalah penjelasan tentang komponen – komponen yang terdapat pada struktur kompensasi.

#### **1. Kompensasi yang bersifat finansial**

Kompensasi ini terdiri dari dua macam yaitu langsung dan tidak langsung.

##### **a. Kompensasi langsung, terdiri dari yaitu :**

- 1) Bayaran pokok yang didalamnya termasuk gaji dan upah
- 2) Bayaran prestasi yaitu pembayaran yang berdasarkan kinerja dijadikan prosedur standar untuk mencoba menggandeng kenaikan – kenaikan gaji dengan kinerja karyawan selama setahun sebelumnya
- 3) Bayaran intensif yang terdiri dari potongan tabungan dan anuitas pembelian saham

- b. Kompensasi tidak langsung terdiri dari tiga bagian yaitu :
  - 1) Program – program perlindungan, termasuk didalamnya asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensin dan asuransi tenaga kerja.
  - 2) Bayaran diluar jam kerja, misalnya liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil
  - 3) Fasilitas – fasilitas terdiri dari kendaraan, ruang kantor, tempat parkir dan sebagainya
- 2. Kompensasi nonfinansial
  - a. Kompensasi berhubungan dengan pekerjaan

Kompensasi ini berbentuk seperti pemberian tugas – tugas yang menarik, tantangan baru dalam pekerjaan, tanggung jawab yang menarik, pengakuan, rasa pencapaian.
  - b. Kompensasi yang berhubungan dengan lingkungan kerja

Kompensasi ini terdiri dari kebijakan – kebijakan yang sehat, supervisi yang kompeten, kerabat kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman.

## 2.4 Motivasi Kerja

Berikut ini akan dijelaskan mengenai tentang definisi motivasi kerja untuk pegawai dan indikator dari motivasi kerja.

### 2.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2001:220) motivasi adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan.

Menurut Samsuddin (2006:145) memberikan pendapat tentang pengertian motivasi sebagai berikut: “Motivasi adalah proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan. Karena itu pemimpin harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para pegawai dalam perusahaan. Pengertian motivasi erat kaitannya dengan timbulnya suatu kecenderungan untuk berbuat sesuatu guna mencapai tujuan. Ada hubungan yang kuat antara kebutuhan, motivasi, perbuatan atau tingkah laku, tujuan dan kepuasan, karena setiap perubahan senantiasa berkat adanya dorongan motivasi.

Motivasi timbul karena adanya suatu kebutuhan dan karenanya perbuatan tersebut terarah pada pencapaian tujuan tertentu. Apabila tujuan telah tercapai, maka akan tercapai kepuasan dan cenderung untuk diulang kembali, sehingga lebih kuat dan mantap.

#### 2.4.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Maslow yang dikutip Hasibuan (2005) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological Needs*)

Kebutuhan untuk mempertahankan hidup, yang termasuk dalam kebutuhan ini adalah makan, minum, perumahan, udara, dan sebagainya. Keinginan untuk memenuhi kebutuhan ini merangsang seseorang berperilaku dan giat bekerja.

2. Kebutuhan akan rasa aman (*Safety and Security Needs*)

Kebutuhan akan kebebasan dari ancaman yakni rasa aman dari ancaman kecelakaan dan keselamatan dalam melaksanakan pekerjaan. Kebutuhan ini mengarah kepada dua bentuk yakni kebutuhan akan keamanan jiwa terutama keamanan jiwa di tempat bekerja pada saat mengerjakan pekerjaan dan kebutuhan akan keamanan harta di tempat pekerjaan pada waktu bekerja.

3. Kebutuhan sosial atau afiliasi (*Affiliation or Acceptance Needs*)

Kebutuhan sosial, teman afiliasi, interaksi, dicintai dan mencintai, serta diterima dalam pergaulan kelompok pekerja dan masyarakat lingkungannya. Pada dasarnya manusia normal tidak mau hidup menyendiri seorang diri di tempat terpencil, ia selalu membutuhkan kehidupan berkelompok.

4. Kebutuhan yang mencerminkan harga diri (*Esteem or Status Needs*)

Kebutuhan akan penghargaan diri dan pengakuan serta penghargaan dari pegawai dan masyarakat lingkungannya. Prestasi perlu juga diperhatikan oleh pimpinan bahwa semakin tinggi kedudukan seseorang dalam masyarakat atau posisi seseorang dalam organisasi semakin tinggi pula prestasinya.

5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self Actualization*)

Kebutuhan akan aktualisasi diri dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi optimal untuk mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan. Kebutuhan ini merupakan realisasi lengkap potensi seseorang secara penuh. Keinginan seseorang untuk mencapai kebutuhan sepenuhnya dapat berbeda satu dengan yang lainnya, pemenuhan kebutuhan dapat dilakukan pimpinan dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan.

## 2.5 Lingkungan Kerja

Berikut ini akan dijelaskan tentang definisi lingkungan kerja dan indikator dari lingkungan kerja.

### 2.5.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, hal ini disebabkan karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Robbins (2003:86) lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi. Alex S. Nitisemito (1992:183) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan nonfisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Menurut Sedarmayanti (2009:31) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja nonfisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan Keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa

lingkungan kerja perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja. Jika lingkungan kerja yang kondusif maka karyawan bisa aman, nyaman dan jika lingkungan kerja tidak mendukung maka karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

### 2.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Alex S. Nitisemito (1992:184) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.
4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan

pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.

5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

Menurut Robbins-Coulter (1999:93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

#### 1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi:

- a. Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

##### 1) Fasilitas alat kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

##### 2) Fasilitas perlengkapan kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

##### 3) Fasilitas sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

## 2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

### 2.5.3 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni:

#### 1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, yaitu :

##### a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

##### b. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karena kemampuan beradaptasi untuk tiap pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

##### c. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan

mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat

apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal.

g. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

h. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan bawahan serta hubungan sesama rekan kerja.

## 2.6 Teknik Pengumpulan Data

Berikut ini akan dijelaskan tentang teknik pengumpulan data yaitu wawancara , kuesioner dan sampling

### 2.6.1 Wawancara

Menurut Lerbin Wawancara merupakan metode pengumpulan data dengan jalan tanya jawab sepihak yang dilakukan secara sistematis dan berlandaskan kepada tujuan (2007:110). Tanya jawab ‘sepihak’ berarti bahwa pengumpul yang aktif bertanya, sementara pihak yang ditanya aktif memberikan jawaban atau tanggapan. Dari definisi itu, kita juga dapat mengetahui bahwa tanya jawab dilakukan secara sistematis, telah terencana, dan mengacu pada tujuan penelitian yang dilakukan. Menurut Hadi Pada penelitian, wawancara dapat berfungsi sebagai metode primer, pelengkap atau sebagai kriteria (1992:89). Sebagai metode primer, data yang diperoleh dari wawancara merupakan data yang utama guna menjawab permasalahan penelitian. Sebagai metode pelengkap, wawancara berfungsi sebagai pelengkap metode lainnya yang digunakan untuk mengumpulkan data pada suatu penelitian

### 2.6.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan pengumpulan data dengan cara menyebarkan kumpulan pertanyaan yang berisi hal – hal yang ingin diteliti, dalam hal ini adalah tentang penelitian analisis pengaruh kompensasi , motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini menggunakan Skala Likert dengan 5 (lima) tingkat jawaban mengenai kepentingan responden suatu pernyataan yang dikemukakan mendahului opsi jawaban yang disediakan. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (2003:68). Dalam skala likert tingkat kepentingan responden diklasifikasikan sebagai berikut: Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Netral (N), Setuju (S), Sangat Setuju (SS).

### 2.6.3 Sampling

Data dapat diambil secara keseluruhan pada suatu populasi dengan cara sensus. Jika ada keterbatasan kemampuan dengan cara sensus maka dapat diusahakan dengan mengambil sebagian saja data dari populasi yang ada dengan cara sampling (mengambil sampel secara acak). Sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Dinamakan

penelitian sampel apabila kita bermaksud untuk mengambil kesimpulan sebagai sesuatu yang berlaku bagi populasi menurut Arikunto(1997:90)

## 2.7 Uji Reliabilitas dan Validitas

Kesalahan pengukuran dalam sebuah penelitian dapat ditanggulangi dengan korespondensi langsung antara nilai dari sistem dengan objek yang diukur yang artinya, nilai yang dihasilkan dari suatu penelitian terhadap sebuah sistem dapat mewakili karakteristik dari sistem tersebut dan untuk mengurangi timbulnya kesalahan dalam pengukuran, terdapat beberapa hal yang perlu diperhatikan, yaitu menurut kinneer(1991:35) :

1. Karakteristik dan keadaan responden, seperti suasana hati, kesehatan serta kondisi fisik responden.
2. Faktor situasional, yaitu variasi situasi yang terjadi di sekitar responden.
3. Faktor pengumpulan data, berkenaan dengan penentuan pertanyaan dan cara pengumpulan data.
4. Faktor instrument pengukuran, yaitu tingkat ambiguitas dan kesulitan dari pertanyaan serta kemampuan responden untuk menjawabnya.
5. Faktor analisa data, yaitu kesalahan yang dibuat saat proses pemasukan dan pengolahan data.

### 2.7.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas instrumen menggambarkan keandalan suatu alat ukur yang digunakan. Suatu alat ukur dikatakan memiliki tingkat reliabilitas yang cukup tinggi atau dapat dipercaya. Jika alat ukur tersebut stabil sehingga dapat diandalkan dan dapat digunakan untuk memprediksi

Mertode yang paling umum digunakan dalam uji reliabilitas adalah sebagai berikut menurut kinneer(1991:20):

#### 1. *Test-Retest Reliability*

*Test-Retest reliability* adalah pengukuran terhadap kelompok orang tertentu yang dilakukan berulang – ulang menggunakan skala yang sama dan dalam situasi, kondisi, serta lingkungan yang sama. Hasil dari pengukuran ini akan dibandingkan untuk melihat persamaan karakteristik. Semakin besar perbedaan dan ketidakstabilannya, maka semakin besar *random error* yang ada menunjukkan semakin rendah *reliability*.

## 2. *Alternative-forms Reliability*

*Alternative-forms reliability* adalah pengukuran yang melibatkan responden dua *form* yang mengandung arti dan maksud yang sama namun tidak identik. Kemudian dibandingkan untuk mendapatkan tingkat perbedaan yang dihasilkan.

## 3. *Split-half Reliability*

*Split-half reliability* meliputi pembagian *item – item* dalam instrumen pengukuran ke dalam grup yang serupa dan mengkorelasikan respon dari setiap item untuk mengestimasi tingkat reliabilitasnya dengan cara tersebut, dua nilai untuk seseorang didapatkan dengan membagi tes ke dalam bagian yang sama. Dalam mencari *Split-half Reliability*, permasalahan utama adalah cara membagi tes menjadi dua bagian yang sama untuk mendapatkan bagian yang hampir ekuivalen.

Reliabilitas menunjuk pada satu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik (Arikunto, 2006:196). Dalam pengujian untuk mencari reliabilitas instrumen yang skornya bukan 1 dan 0. Rumus Alpha yaitu :

$$\alpha = \frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2 j}{S^2 x} \right) \quad (2-1)$$

sumber : Arikunto (2006)

Keterangan :

|              |                                            |
|--------------|--------------------------------------------|
| $\alpha$     | = Reliabilitas instrumen                   |
| K            | = Banyak butir pertanyaan atau banyak soal |
| $\sum S^2 j$ | = Jumlah varians butir                     |
| $S^2 x$      | = Varians total                            |

## 2.7.2 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui tingkat ketepatan terhadap alat untuk ukur yang telah disusun dan tepat untuk digunakan. Validitas suatu instrumen didasarkan pada korelasi yang terdapat antar atribut dan akan menggambarkan tingkat kemampuan alat ukur yang digunakan untuk mengungkapkan sesuatu yang menjadi sasaran pokok pengukuran. Berikut adalah cara utama dalam pengukuran validitas menurut kinneer(1991:35) :

### 1. *Construct Validity*

*Construct validity* meliputi analisa rasional terhadap isi tes atau angket penilaiannya berdasarkan pada pertimbangan subyektif individual yang mempertimbangkan baik

teori maupun instrument pengukur itu sendiri. Validitas ini terbagi menjadi dua pendekatan, yaitu *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* meliputi pengukuran dengan menggunakan teknik pengukuran yang independen dengan melihat korelasi yang tinggi antara setiap pengukuran, sedangkan *discriminant validity* melihat adanya kurang korelasi antara masing – masing pengukuran.

#### 2. *Content Validity*

*Content validity* adalah uji validitas yang menggunakan penilaian dari ahli sebagai pernyataan tepatnya suatu pengukuran.

#### 3. *Concurrent Validity*

*Concurrent validity* merupakan pengkorelasian dua pengukuran yang berbeda, namun dilakukan dalam fenomena pemasaran yang sama dan pengumpulan data dilakukan pada waktu yang sama.

#### 4. *Predictive Validity*

Validitas ini meliputi kemampuan dalam mengukur fenomena pemasaran pada suatu poin untuk dapat memprediksi fenomena lain yang terjadi sesudah pengukuran yang pertama. Jika korelasi antara pengukuran tinggi, maka pengukuran pertama dinyatakan *predictive validity*.

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan sesuatu instrumen. Suatu instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas rendah (Arikunto, 2006:168). Rumus yang digunakan adalah yang dikemukakan oleh Pearson yang dikenal dengan rumus *Korelasi Product Moment* (Arikunto, 2006:168) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{\sum XY}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}} \quad (2-2)$$

Sumber : Pedoman Analisis Data dengan SPSS Grahailmu, 2009

Keterangan :

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi product Moment

N = Jumlah subjek uji coba

$\sum X$  = Jumlah skor butir

$\sum X^2$  = Jumlah skor butir kuadrat

$\sum Y$  = Jumlah skor total

$\sum Y^2$  = Jumlah skor total kuadrat

$\sum XY$  = Jumlah perkalian skor butir dengan skor total

## 2.8 Populasi dan Sampel

Pada sub bab ini akan dijelaskan mengenai populasi dan sampel yang digunakan untuk mengukur sesuatu dengan kasusnya atau objek penelitiannya.

### 2.8.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono,2011:80). Populasi bukan hanya orang, tetapi juga obyek dan benda – benda alam yang lain. Populasi juga bukan sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik atau sifat yang dimiliki subyek atau obyek itu.

### 2.8.2 Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu (Sugiyono,2011:81). Sampel yang diambil dari populasi harus betul betul representatif.

## 2.9 Structural Equation Modeling (SEM)

*Structural Equation Modeling* (SEM) merupakan salah satu analisis multivariate yang dapat menganalisis hubungan secara kompleks. Analisis pada umumnya digunakan untuk penelitian-penelitian yang menggunakan banyak variabel. Sugiyono (2011:323) mengungkapkan pemodelan persamaan struktural (SEM) dapat dideskripsikan sebagai suatu analisis yang menggabungkan pendekatan analisis faktor (*factor analysis*), model struktural (*structural model*) dan analisis jalur (*path analysis*). Di dalam SEM dapat dilakukan tiga macam kegiatan secara serentak, yaitu pengecekan validitas dan reabilitas instrumen (berkaitan dengan analisis faktor konfirmatori), pengujian model hubungan antar variabel (berkaitan dengan analisis jalur) dan kegiatan untuk mendapatkan suatu model yang cocok untuk prediksi (berkaitan dengan analisis regresi atau analisis model struktural). Terdapat dua model didalam SEM, yaitu model pengukuran (*measurement model*) dan model struktural (*structural model*).

Santoso (2007:8) menjelaskan bahwa Model pengukuran (*measurement model*) adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antara variabel laten dengan indikatornya (variabel manifes). SEM berkenaan dengan pemeriksaan seberapa valid dan reliabel instrumen penelitian (berupa kuesioner, dll.). Pendekatan yang digunakan untuk memeriksa hal tersebut di dalam SEM adalah faktor analisis konfirmatori, sehingga di dalam SEM tercakup *measurement model*. Menurut Sugiyono (2011:325) Model pengukuran digunakan untuk mengetahui kesahihan variabel terukur/manifes, apakah benar-benar dapat digunakan sebagai indikator dari variabel laten. Pengujian validitas pada SEM disebut uji *convergent validity* yaitu bertujuan untuk menentukan apakah setiap indikator yang diestimasi secara valid mengukur dimensi dari konsep yang diukur. Sebuah indikator menunjukkan validitas konvergen yang signifikan apabila koefisien variabel indikator lebih besar dari dua kali standar errornya (  $C.R > 2SE$ ) (Waluyo, 2011:35), sedangkan pengujian reliabilitas yaitu uji *construct reliability* yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat memberikan hasil yang relatif sama jika dilakukan pengukuran kembali pada objek yang sama. Uji reliabilitas dalam SEM dihitung dengan rumus sebagai berikut:

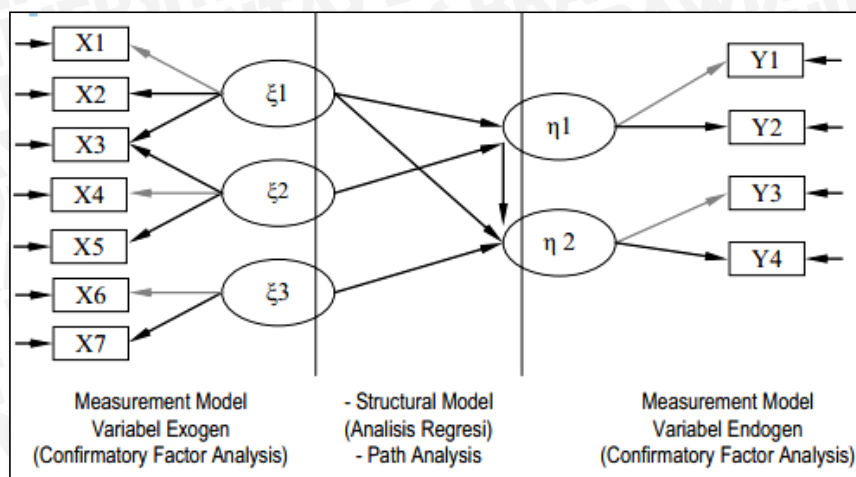
$$Construct\ reliability = \frac{(\sum Std.Loading)^2}{(\sum Std.Loading)^2 + \sum e_j} \quad (2-3)$$

(Wijanto, 2008:66)

Keterangan:

- *Std.Loading* diperoleh dari *standardized loading* untuk tiap indikator.
- *e<sub>j</sub>* adalah *measurement error* untuk tiap indikator.

Model struktural (*structural model*) adalah bagian dari model SEM yang menggambarkan hubungan antar variabel laten. Tujuan akhir dari SEM adalah untuk mendapatkan model struktural. Pada model struktural SEM bermanfaat untuk prakiraan (prediksi) atau untuk pembuktian model. Selain itu SEM juga bermanfaat untuk pemeriksaan besar kecilnya pengaruh, baik langsung, tidak langsung maupun pengaruh total variabel bebas terhadap variabel tergantung.



Gambar 2.1 *Structural Equation Modeling*

Sumber: Solimun (2002) dalam Syamsudin (2012)

Menurut Gozhali dalam Audya (2011), Permodelan SEM dibuat melalui tahapan-tahapan sebagai berikut :

1. Pengembangan model berdasarkan teori

Pengembangan teori berkaitan dengan landasan teori yang akan digunakan sebagai pengesahan model yang dibuat oleh peneliti. Dengan kata lain, teori yang digunakan akan berfungsi sebagai justifikasi model yang akan dikembangkan.

2. Menyusun diagram jalur

Pengembangan diagram jalur untuk menunjukkan hubungan kausalitas. Dengan menggunakan diagram jalur, peneliti akan lebih mudah melihat hubungan antar variabel yang sedang diobservasi.

3. Mengubah diagram jalur menjadi persamaan struktural

Konversi diagram alur kedalam serangkaian persamaan struktural dan spesifikasi model pengukuran. Pada tahap yang ketiga ini peneliti akan melakukan konversi spesifikasi model dalam bentuk rangkaian persamaan struktural yang dirumuskan sebagai sarana untuk menyatakan adanya hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.

4. Mengevaluasi model

Tahap ini berkaitan dengan pengujian kecocokan antara model dengan data. Beberapa kriteria kecocokan atau *Goodness OF Fit (GOF)* dapat digunakan untuk melaksanakan langkah ini. Uji kecocokan terdiri dari :

a. *Chi-square*

Digunakan untuk menguji seberapa dekat kecocokan antara matriks kovarian contoh dengan matrik kovarian model. Menurut Wijanto (2008), nilai yang semakin kecil semakin baik.

b. RMSEA (*Root Mean Square Error of Approximation*)

RMSEA adalah rata-rata perbedaan per derajat perbedaan yang diharapkan terjadi dalam populasi, bukan dalam contoh, McCallum dalam Wijanto (2008) menjelaskan nilai RMSEA sebagai berikut :

$0,05 < \text{RMSEA} \leq 0,08$  (good fit)

$0,08 < \text{RMSEA} \leq 0,10$  (marginal fit)

$\text{RMSEA} > 0,10$  (poor fit)

c. GFI

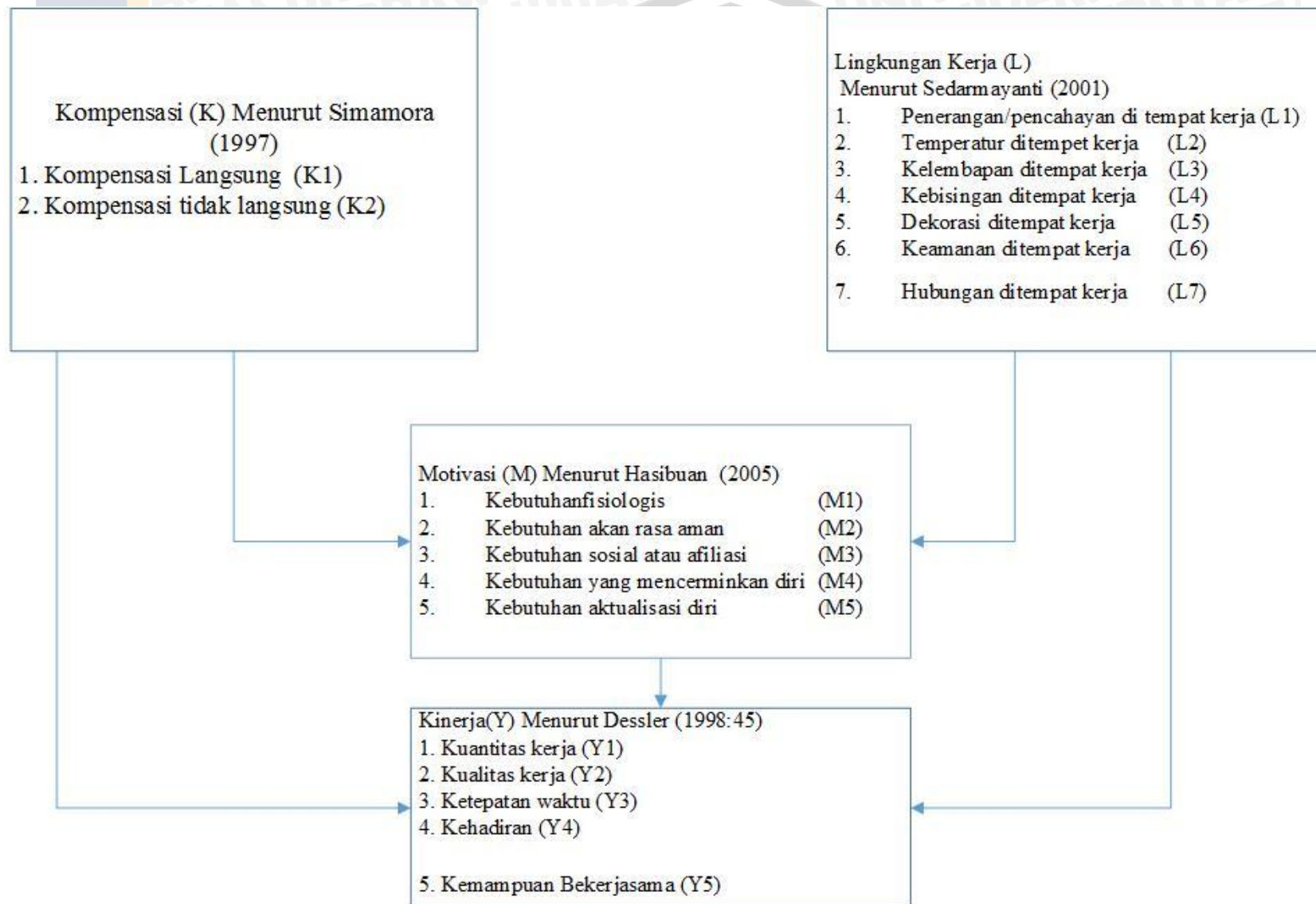
GFI merupakan ukuran kesesuaian model secara deskriptif.  $\text{GFI} \geq 0,90$  merupakan tingkat kecocokan yang baik. (Schumacker dan Lomax dalam kusnendi,2007)

d. AGFI (*Adjusted Goodness-of-Fit Index*)

AGFI merupakan perluasan dari GFI yang disesuaikan dengan *degree of freedom*. Menurut Sharma dalam Putri (2009),  $\text{AGFI} \geq 0,8$  memiliki tingkat kecocokan yang baik.

## 2.10 Kerangka Pemikiran Teoritis

Kerangka pemikiran teoritis merupakan rangkuman dari analisis pustaka dan teori menunjukkan keterkaitan antar variabel – variabel penelitian. Kerangka pemikiran teoritis digunakan sebagai pengembangan hipotesis dalam penelitian. Gambar model pemikiran ditunjukkan pada Gambar 2.2



Gambar 2.2 Kerangka model pemikiran pengaruh kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

