



Munich Personal RePEc Archive

**THE EFFECT OF COMPETENCY
AND DISCIPLINE ON SATISFACTION
AND IMPLICATIONS ON
EMPLOYEES 'EMPLOYMENT
ACHIEVEMENT**

Hadiwijaya, Hendra and Hanafi, Agustina

Politeknik Palcomtech, Universitas Sriwijaya

September 2016

Online at <https://mpra.ub.uni-muenchen.de/81618/>
MPRA Paper No. 81618, posted 27 Sep 2017 13:53 UTC

PENGARUH KOMPETENSI DAN DISIPLIN TERHADAP KEPUASAN SERTA IMPLIKASINYA PADA PRESTASI KERJA KARYAWAN

Hendra Hadiwijaya¹
Agustina Hanafi²

Abstract

Influence of competence and discipline to satisfaction and the implications on performance. Aims to identify and analyze the level of influence directly and indirectly and which variable has more influence on employee performance on Insurance AJB Bumi Putera 1912. This research analyzes using Structural Equation Modelling. The results showed variable competency has a greater direct influence on satisfaction of 0.32 compared to only 0.14 Discipline. Competence has a direct influence most to the achievement of 0.28, compared Discipline and Satisfaction 0.11 and 0.05. Variable discipline greater indirect effect on the achievement of 0.37, of the competence of 0.19.

Keywords: Competence, Discipline, satisfaction, Performance.

PENDAHULUAN

Kompetensi di sebuah organisasi biasanya di pengaruh oleh beberapa faktor diantaranya diantaranya: (1) jenjang pendidikan; (2); pelatihan (3) pengalaman kerja; (4) disiplin keluarga (6) peran social, Wijayanto, et al (2011:82-84). Tingkat kompetensi biasanya digunakan sebagai pembeda antar karyawan yaitu karyawan yang biasa-biasa saja dan karyawan yang sukses di tempat kerja. Selain tingkat kompetensi, prestasi kerja karyawan bisa juga dipengaruhi oleh disiplin karyawan tersebut dalam melakukan pekerjaannya seperti sikap mental, ketaatan, tanggung jawab, kemampuan dan ketepatan waktu. Prestasi kerja bisa dipengaruhi oleh seberapa besar tingkatan disiplin seorang karyawan dalam bekerja.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya, seperti gaya kepemimpinan, produktivitas kerja, perilaku, pemenuhan harapan, penggajian dan efektivitas kerja. Faktor-faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah; (1) isi pekerjaan; (2) supervisi; (3) organisasi dan manajemen; (4) kesempatan untuk maju; (5) gaji dan insentif; (6) rekan kerja; (7) kondisi pekerjaan, Riva'i, (2009:860). Prestasi kerja merupakan hasil keterkaitan antara disiplin, usaha, kompetensi dan persepsi tugas seorang karyawan. Karyawan harus senantiasa memiliki loyalitas, teliti, inisiatif, disiplin, bekerja dengan sepenuh hati dan berdedikasi untuk mencapai prestasi kerja yang baik. Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

Beberapa faktor untuk pengukuran prestasi kerja yaitu (1) hasil kerja, yaitu tingkat kuantitas dan kualitas yang dihasilkan; (2) pengetahuan pekerjaan, yaitu berhubungan dengan tugas dan kualitas/ kuantitas; (3) inisiatif, yaitu tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas/ pekerjaan; (4) kecekan mental, yaitu tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja; (5) sikap, yaitu tingkat semangat kerja yang sikap positif dalam melaksanakan tugas; (6) disiplin waktu dan absensi, yaitu tingkat ketepatan waktu dan kehadiran, Sutrisno (2009: 164).

¹ Politeknik PalComTech, Email: hendra_hadi@palcomtech.ac.id

² Fak. Ekonomi, Universitas Sriwijaya, Email: tinahanafi@ymail.com

Setiap perusahaan harus memiliki jenjang karir yang jelas agar bisa memenuhi kepuasan kerja karyawannya, sebuah organisasi yang memiliki manajemen karir akan meningkatkan semangat serta kepuasan kerja karyawan. Setiap karyawan yang bekerja pada suatu perusahaan akan memiliki sejumlah harapan sebagai balas jasa atas prestasi yang telah diberikannya. Salah satu diantaranya adalah harapan untuk meraih posisi/jabatan yang lebih tinggi atau lebih baik dari posisi/jabatan sebelumnya.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis besarnya pengaruh variabel kompetensi kerja, disiplin dan kepuasan kerja secara langsung dan tidak langsung serta variabel mana yang lebih berpengaruh terhadap prestasi kerja karyawan pada AJB Asuransi Bumi Putera 1912.

KAJIAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kompetensi

Kompetensi menurut Robbins (2007:146) adalah kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual diperlukan untuk melakukan kegiatan mental yang terjelma dalam keterampilan, yaitu kecakapan khusus yang berkaitan dengan tugas yang dimiliki dan dipergunakan pada waktu yang tepat.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja karyawan adalah :

Menurut Wijayanto, et al (2011:82-84) : “Beberapa faktor yang mempengaruhi kompetensi kerja diantaranya: (1) jenjang pendidikan; (2); pelatihan (3) pengalaman kerja; (4) disiplin keluarga (6) peran social”.

Kompetensi yang merupakan karakteristik dasar (*underlying characteristic*), paling tidak mencakup lima jenis karakteristik kompetensi yaitu; motif, sikap, konsep diri, pengetahuan dan keterampilan. Umumnya pengetahuan dan keterampilan (misalnya; ketelitian tentang pekerjaan), yang dapat ditingkatkan melalui program pelatihan, hanyalah sebagai kompetensi dasar atau prasyarat (*threshold competencies*). Hal ini tidak akan membedakan kinerja unggul antara satu dengan yang lainnya. Sedangkan yang membedakan kinerja unggul dari seseorang adalah kompetensi pembeda (*differentiating competencies*), yang biasanya berkaitan erat dengan jenis kompetensi pada mutu diri seseorang dan pengetahuan/ keterampilan, yang bersifat lunak seperti fleksibilitas, komunikasi dan kreativitas.

Disiplin

Siagian (2002:305) mengemukakan bahwa disiplin organisasi merupakan tindakan manajemen untuk mendorong para anggota organisasi memenuhi tuntutan berbagai ketentuan tersebut. Dengan perkataan lain, disiplin karyawan adalah salah satu bentuk pelatihan yang berusaha memperbaiki dan membentuk pengetahuan, sikap mental, kemampuan, dan perilaku karyawan sehingga para karyawan tersebut secara sukarela berusaha bekerja secara kooperatif dan dengan para karyawan yang lain serta meningkatkan prestasi kerjanya.

Sementara Munandar (2007:64) menyoroti disiplin dalam suatu organisasi harus diwujudkan dalam bentuk peraturan yang memenuhi persyaratan sebagai berikut :

- a. Sedapat mungkin terperinci dan terpisah.
- b. Cukup singkat dan sederhana.
- c. Sedapat mungkin sederhana dan jelas, sehubungan dengan adanya sanksi atau hukuman.
- d. Fleksibel dan dinamis.

Dengan adanya peraturan yang jelas, tegas dan mudah dipahami secara benar oleh setiap anggota organisasi, maka yang perlu dikembangkan adalah bahwa sikap disiplin bukan saja merupakan tanggungjawab bawahan akan tetapi juga merupakan kewajiban seluruh para anggota organisasi atau perusahaan dari pimpinan sampai dengan para bawahan. Hanya dengan cara demikian disiplin akan berdampak positif bagi pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Siagian (2002:63) terdapat dua jenis disiplin dalam organisasi yaitu :

- a. Disiplin preventif : Adalah tindakan yang mendorong para karyawan, untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap mental, tindakan, dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi dan diusahakan pencegahan jangan sampai para karyawan berperilaku negatif.
- b. Disiplin Korektif: Merupakan suatu upaya menggerakkan karyawan dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Pada disiplin korektif karyawan yang melanggar disiplin diberikan sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, dan kepadanya dikenakan sanksi disipliner.

Kepuasan

Kepuasan kerja menurut Mangkunegara (2007:117) adalah kondisi yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dari seorang karyawan, yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi pada dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti; gaji, karir, umur, kesehatan, kemampuan, pendidikan dan hubungan antar karyawan.

Menurut Maulidar, et al (2012:8) :

“Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor seperti; (1) hubungan dengan pimpinan; (2) hubungan dengan rekan; (3) lingkungan fisik kerja; (4) saran atau kritik dari rekan kerja; (5) hasil penyelesaian tugas dan tanggung jawab.”

Menurut Suwardi & Utomo (2011:78) Kepuasan kerja mempunyai peran penting dalam rangka mendukung tercapainya tujuan instansi. Kepuasan kerja memberikan sumbangan yang besar terhadap keefektifan organisasi, serta merangsang semangat kerja dan loyalitas. Kepuasan anggota organisasi dapat dihubungkan dengan hasil kerja mereka dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Tingkat kepuasan kerja dalam organisasi dapat ditunjukkan dengan sikap anggota organisasi, pergantian/ mutasi pekerjaan dari anggota organisasi, kemangkiran atau absensi, keterlambatan dan keluhan yang biasa terjadi dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, dan ini akan tampak pada perilaku dan sikap orang tersebut dalam kehidupan sehari-hari, yang biasanya ditunjukkan dalam hal/ tanggapan yang positif dalam bekerja. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai faktor disiplin dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaannya.

Prestasi

Prestasi kerja menurut Mangkunegara (2007:67) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Pengertian tersebut menunjukkan pada bobot kemampuan individu, untuk memenuhi ketentuan-ketentuan yang ada di dalam pekerjaannya. Prestasi kerja merupakan hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan, karakteristik pribadi serta persepsi terhadap peranannya dalam pekerjaan itu.

Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja Karyawan :

Menurut Sutikno dalam Luviansi, et al (2012:99) :

“Tidak ada seorang pun yang dapat mencapai prestasi yang baik, tanpa kerja keras dan disiplin yang ketat. Prestasi kerja merupakan upaya individu/ pegawai, berdasarkan karakteristik dan kecakapan mental individu itu sendiri untuk mencapai; (1) hasil kerja secara kualitas; (2) kuantitas kerja dengan penuh tanggung jawab; (3) kemampuan mencapai target waktu maupun hasil yang diinginkan, bahkan melebihi dari target tersebut.”

Menurut Dharma dalam Wahid (2010:106) :

“Ada banyak pengukuran yang dapat digunakan, seperti penghematan, tingkat kesalahan, dan sebagainya. Hampir seluruh cara pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan aspek; (1) kuantitas; (2) kualitas; (3) ketepatan waktu

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2008 : 43) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan AJB Asuransi Bumi Putera 1912 yang berjumlah 121orang. Dalam penelitian ini seluruh populasi digunakan sebagai responden atau menggunakan metode sensus.

Metode Pengumpulan Data

Metode yang dipergunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1). Observasi: Pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung serta mencatat fenomena yang terjadi di lokasi penelitian.
- 2). Kuesioner: Pengumpulan data dengan menggunakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada responden di AJB Asuransi Bumi Putera 1912. Daftar pertanyaan tersebut memuat indikator yang berkaitan dengan variabel-variabel kompetensi dan disiplin yang diindikasikan dapat mempengaruhi kepuasan serta implementasinya pada prestasi kerja karyawan pada AJB Asuransi Bumi Putera 1912.

Analisis Structural Equation Modelling (SEM)

Analisis penelitian ini menggunakan program *Structural Equation Modelling* (SEM), yang dioperasikan melalui Program Amos. Kelebihan lain dari metode SEM, adalah dapat menganalisis *multivariant* secara bersamaan.” Sedangkan tujuan penggunaan *multivariant* adalah untuk memperluas kemampuan, dalam menjelaskan penelitian dan efisiensi statistic (Fardinan, 2005: 72-73).

Persamaan-persamaan struktural, dapat dibangun atas pedoman sebagai berikut :

$$\text{Variabel Endogen} = \text{Variabel Eksogen} + \text{Variabel Endogen} + \text{Error}$$

Indeks pengujian kelayakan model pada penelitian yang menggunakan metode analisis SEM adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Indeks Pengujian Kelayakan Model (*Goodness of Fit Index*)

<i>Goodness of Fit Index</i>	<i>Cut-of Value</i>
χ^2 -Chi-square	Diharapkan kecil
<i>Significancy Probability</i>	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	0 – 1
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≥ 3.00
TLI	≥ 0.95
CFI	0 – 1

Sumber : Ferdinand (2005:72-73)

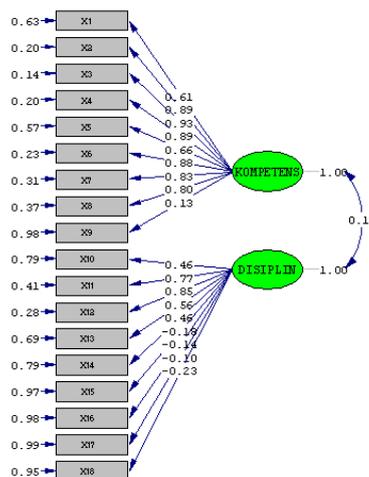
HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) atau CFA.

Analisis faktor konfirmatori dirancang untuk menguji unidimensionalitas darisuatu konstruk teoritis. Analisis ini sering juga disebut menguji validitas suatu konstruk teoritis (Ghozali, 2008: 121).

a). *Confirmatory Faktor Analysis* (CFA) Konstruk Eksogen.

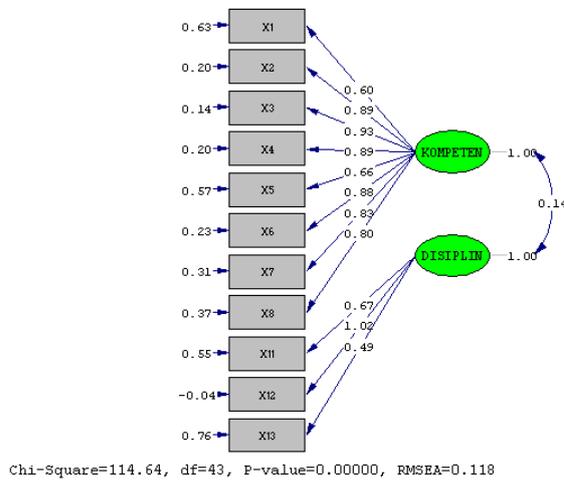
Pengukuran model (*Measurement Model*) untuk menguji validitas dan reliabilitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten dilakukan dengan analisis faktor konfirmatori (CFA). Model CFA Konstruk Eksogen dapat dilihat pada Gambar berikut:



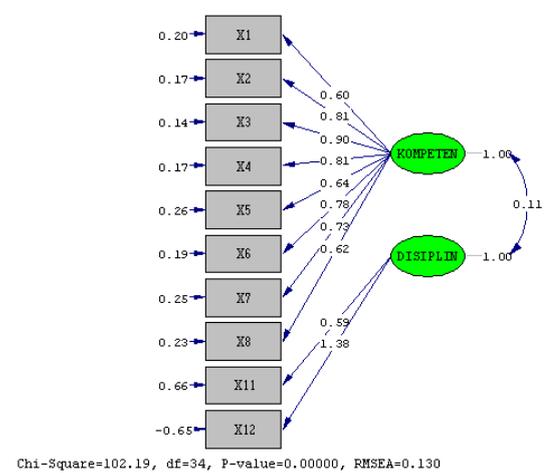
Chi-Square=524.87, df=134, P-value=0.00000, RMSEA=0.157

Gambar 1. Model_1 CFA Konstruk Eksogen.

Diagram jalur dalam Model CFA Konstruk Eksogen terlihat bahwa terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, yaitu X9 pada variabel Kompensasi dan indikator X10, X14, X15, X16, X17 dan X18 pada variabel Disiplin, artinya indikator-indikator tersebut belum valid dan harus dikualarkan dalam analisis selanjutnya. Sehingga diperoleh Model_2 CFA Konstruk Eksogen sebagai berikut :



Gambar 2. Model_2 CFA Konstruk Eksogen



Gambar 3. Model_3 CFA Konstruk Eksogen

Diagram jalur dalam Model CFA Konstruk Eksogen terlihat bahwa terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, yaitu indikator X13 pada variabel Disiplin, artinya indikator tersebut belum valid dan harus dikualarkan dalam analisis selanjutnya. Sehingga diperoleh Model_3 CFA Konstruk Eksogen sebagai berikut

Berdasarkan gambar 3, dapat dilihat bahwa pada Model_1 CFA Konstruk Eksogen tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Eksogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Construct Reliability* dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Faktor Analysis*) / CFA variabel eksogen terlihat seperti pada Tabel 2.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Eksogen_1.

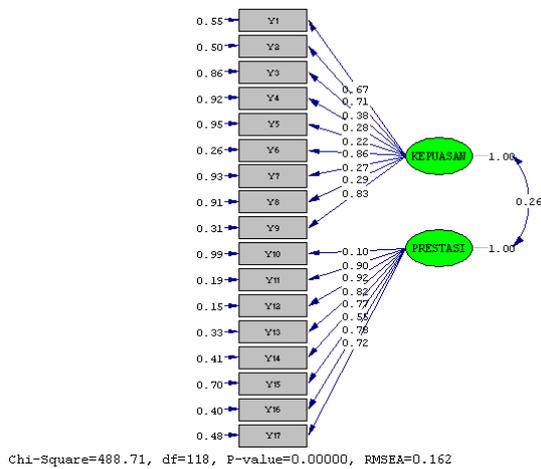
Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \text{Error}}$
Kompetensi	X1	0.60	0.20	0.96
	X2	0.81	0.17	
	X3	0.90	0.14	
	X4	0.81	0.17	
	X5	0.64	0.26	
	X6	0.78	0.19	
	X7	0.73	0.25	
	X8	0.62	0.23	
Disiplin	X11	0.59	0.66	0.99
	X12	1.38	-0,65	

Berdasarkan tabel 1. menunjukkan bahwa nilai *Construct Reliability (CR)* dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa

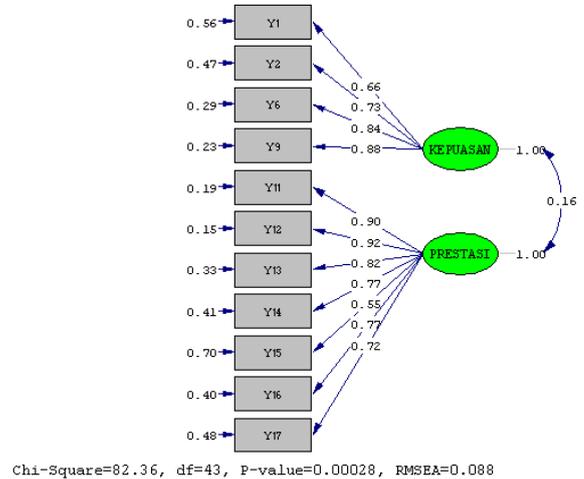
seluruh dimensi dan variabel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas dan validitas yang baik.

b). Confirmatory Factor Analysis (CFA) Konstruk Endogen.

Analisis faktor konfirmatori konstruk endogen terlihat seperti pada gambar 3. berikut:



Gambar 4. Model_1 CFA Konstruk Endogen



Gambar 5 Model_2 CFA Konstruk Endogen

Diagram jalur dalam Model CFA Konstruk Endogen terlihat bahwa terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, yaitu Y3, Y4, Y5, Y7 dan Y8 pada variabel Kepuasan dan indikator Y10 pada variabel Prestasi, artinya indikator-indikator tersebut belum valid dan harus dikualarkan dalam analisis selanjutnya. Sehingga diperoleh Model_2 CFA Konstruk Endogen, dapat dilihat pada gambar 4.

Berdasarkan gambar 5, mengindikasikan bahwa pada Model_2 CFA Konstruk Endogen sudah tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga semua indikator pada variabel Endogen sudah menunjukkan valid. Hasil perhitungan reliabilitas dengan *Construct Reliability* dari Analisis Faktor Konfirmatori (*Confirmatory Factor Analysis*) / CFA variabel endogen terlihat seperti pada tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Indikator dan Reliabilitas Konstruk Variabel Endogen_2.

Dimensi	Indikator	λ	Error = $1-\lambda^2$	$CR = \frac{(\sum \lambda)^2}{(\sum \lambda)^2 + \sum \text{Error}}$
KEPUASAN	Y1	0.66	0.56	0,86
	Y2	0.73	0.47	
	Y6	0.84	0.29	
	Y9	0.88	0.23	
PRESTASI	Y11	0.90	0.19	0,92
	Y12	0.92	0.15	
	Y13	0.82	0.33	
	Y14	0.77	0.41	
	Y15	0.55	0.70	
	Y16	0.77	0.40	
	Y17	0.72	0.48	

Berdasarkan gambar 5. dan tabel 3, mengindikasikan bahwa pada Model_2 CFA Konstruk Endogen tidak terdapat nilai muatan faktor loading yang kurang dari 0,5, sehingga menunjukkan semua indikator pada variabel endogen sudah valid. Sedangkan nilai *Construct Reliability (CR)* menunjukkan bahwa dari seluruh konstruk eksogen diatas 0,7. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh dimensi dan varibel penelitian dalam *Ful Model* memiliki reliabilitas yang baik.

Analisis *Structural Equation Modelling (SEM)*.

Analisis selanjutnya adalah analisis *Structural Equation Modelling (SEM)* secara full model (tanpa melibatkan indikator yang tidak valid). Analisis hasil pengolahan data pada tahap full model SEM dilakukan dengan melakukan uji kelayakan model dan uji statistik.

Untuk menguji kelayakan model secara keseluruhan (*Ful Model*) dilakukan dengan memperhatikan hasil perhitungan *Goodness of Fit Statistics* dengan *Software LISREL 8.5* (Lampiran). Adapun pengujiannya merujuk pada kriteria model fit yang terdapat pada tabel *Goodness Of Fit Index* berikut :

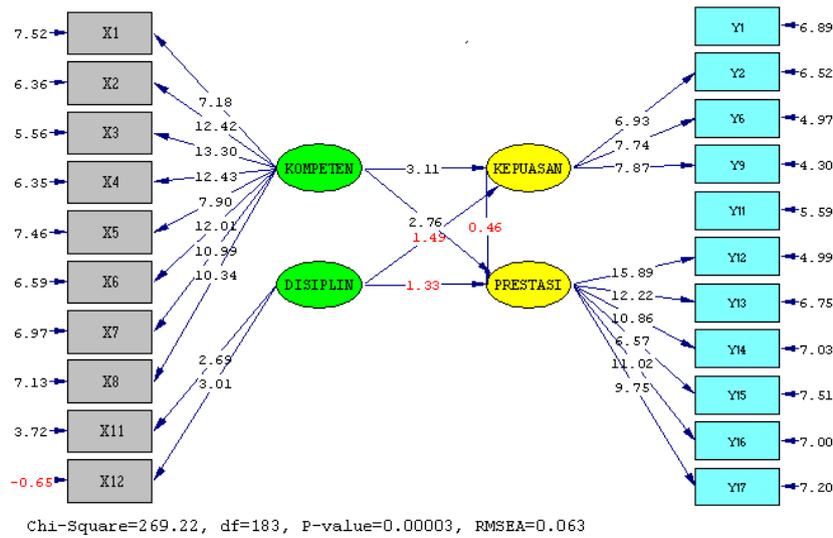
Tabel 4. *Goodness Of Fit Index*.

No	<i>Goodness Of Fit Index</i>	Nilai	Cut off Value (Nilai Batas)	Kriteria	Keterangan
1.	<i>Chi-Square</i>	269,22	< α .df	Good Fit Marginal fit	Marginal Fit
	<i>Probability</i>	0,00003	> 0,05 0,01 – 0,05		
2.	RMSEA	0,063	\leq 0,08 0,08 – 0,10	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
3.	TLI atau NNFI	0,97	\geq 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
4.	CFI	0,98	\geq 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
5.	RMR	0,031	\leq 0,05 0,05 – 0,10	Good Fit Merginal Fit	Good Fit
6.	GFI	0,82	\geq 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Marginal Fit
7.	AGFI	0,78	\geq 0,90 0,80 – 0,89	Good Fit Merginal Fit	Tidak Fit

Sumber : Hasil Olah Data Penelitian

Berdasarkan Tabel 4. dan hasil analisis dari Lisrel di atas menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) mempunyai lima kriteria *goodness of fit* yang baik (*Good Fit*), yaitu pada *goodness of fit index* RMSEA, NNFI, CFI, dan RMR. Tiga kriteria *goodness of fit* yang cukup baik (*Marginal Fit*) yaitu pada *Chi-Square Probability* dan GFI, dan hanya ada satu kriteria yang tidak fit yaitu pada AGFI. Hal ini menunjukkan bahwa model secara keseluruhan (*Ful Model*) yang dihasilkan telah mempunyai *goodness of fit* yang baik, yang berarti seluruh model struktural yang dihasilkan merupakan model yang Fit, sehingga dapat dilanjutkan dalam analisis selanjutnya.

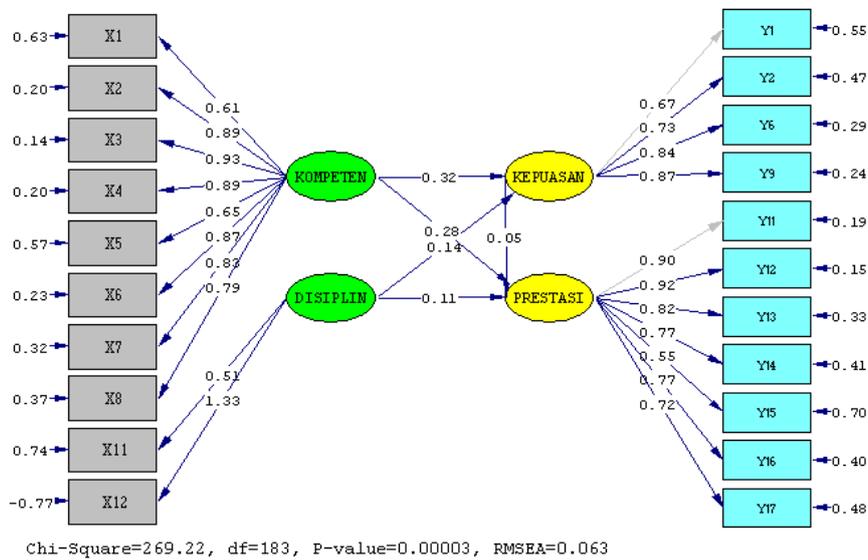
Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan t-value ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 6. Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan t-value

Berdasarkan gambar 6. dapat diketahui bahwa parameter pada Full Model signifikan (nilai t-hitung yang lebih besar dari 1,96), yaitu pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan dan Kompetensi terhadap Prestasi. Sedangkan Pengaruh disiplin terhadap kepuasan, pengaruh disiplin terhadap prestasi dan pengaruh kepuasan terhadap prestasi, dinyatakan tidak signifikan pada taraf 0,05%.

Hasil pendugaan untuk analisis full model SEM berdasarkan standar loading ditampilkan pada Gambar berikut :



Gambar 7. Hasil Pendugaan Full Model berdasarkan Standar Loading

Berdasarkan hasil standar loading di atas, diperoleh persamaan struktural sebagai berikut.

Persamaan Sub-Struktural :

$$\text{Kepuasan} = 0.32 * \text{Kompetensi} + 0.14 * \text{Disiplin}$$

Berdasarkan model struktural tadi dapat dijelaskan bahwa Kepuasan dipengaruhi secara langsung oleh variabel Kompetensi dan Disiplin. Hal ini berarti bahwa semakin

baik Kompetensi dan Disiplin maka Kepuasan Karyawan pada AJB Bumiputera 1912 Palembang akan semakin meningkat. Besarnya pengaruh kompetensi terhadap Kepuasan sebesar 0,32 sedangkan Disiplin sebesar 0,14. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap kepuasan dari pada Disiplin.

Persamaan Struktural :

$$\text{Prestasi} = 0.05 * \text{Kepuasan} + 0.28 * \text{Kompetensi} + 0.11 * \text{Disiplin}$$

Berdasarkan model struktural di atas dapat di jelaskan bahwa Prestasi dipengaruhi secara langsung oleh Kepuasan, Kompetensi dan Disiplin, namun hanya pengaruh langsung kompetensi yang signifikan terhadap prestasi, sedangkan pengaruh langsung Disiplin dan kepuasan tidak signifikan terhadap prestasi.

Kedua variabel, yaitu Insentif dan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja, artinya jika Insentif dan Kinerja meningkat lebih baik, maka Kepuasan Kerja pada AJB Bumiputera 1912 Palembang akan semakin meningkat. Secara statistik, kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan pada taraf kepercayaan 95%. Besarnya pengaruh Kompetensi terhadap Prestasi Kerja sebesar 0,28, sedangkan Disiplin hanya sebesar 0,11. artinya kompetensi mempunyai pengaruh yang lebih besar terhadap Prestasi Kerja dari pada disiplin kerja.

Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Analisis pengaruh ditujukan untuk melihat seberapa kuat pengaruh suatu variabel dengan variabel lainnya baik secara langsung, maupun secara tidak langsung. Interpretasi dari hasil ini akan memiliki arti yang penting untuk menentukan strategi yang jelas dalam rangka meningkatkan prestasi kerja. Hasil perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung oleh LISREL adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Pengaruh Langsung.
Direct Effects (Group number 1 - Default model).

	Kompetensi	Disiplin	Kepuasan
Kepuasan	0,32	0,14	
Prestasi	0,28	0,11	0,05

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian,.

Tabel 5. Pengaruh Tidak Langsung.
Standardized Indirect Effects (Group number 1 - Default model).

	Komptensi	Disiplin
Kepuasan		
Prestasi	0,19	0,37

Sumber: Hasil Olah Data Penelitian.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4, pengaruh langsung Kompetensi dan Disiplin terhadap kepuasan dapat disimpulkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kepuasan (sebesar 0,32) dari pada pengaruh langsung Disiplin terhadap Kepuasan (hanya sebesar 0,14). Adapun hasil perhitungan pengaruh langsung Kompetensi, Disiplin dan Kepuasan terhadap Prestasi dapat disimpulkan bahwa Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap Prestasi (sebesar 0,28) dari pada pengaruh langsung Disiplin dan Kepuasan yang masing-masing hanya sebesar 0,11 dan 0,05.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 5, pengaruh tidak langsung kompetensi dan disiplin terhadap prestasi, dapat di simpulkan bahwa disiplin berpengaruh tidak langsung lebih besar terhadap prestasi (sebesar 0,37) dari pada pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap prestasi (hanya sebesar 0,19).

PENUTUP

Kesimpulan

Dari hasil penelitian ini dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel kompetensi memiliki pengaruh langsung lebih besar terhadap kepuasan (sebesar 0,32) dari pada pengaruh langsung Disiplin terhadap Kepuasan (hanya sebesar 0,14). dan Kompetensi memiliki pengaruh langsung yang paling besar terhadap Prestasi (sebesar 0,28) dari pada pengaruh langsung Disiplin dan Kepuasan yang masing-masing hanya sebesar 0,11 dan 0,05.
2. Variabel disiplin berpengaruh tidak langsung lebih besar terhadap prestasi (sebesar 0,37) dari pada pengaruh tidak langsung kompetensi terhadap prestasi (hanya sebesar 0,19).

Saran

Pada penelitian mendatang diharapkan dapat menambahkan variabel intervening yaitu variabel motivasi ataupun lingkungan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ferdinand, A., T. 2005. *Structural Equation Modelling*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang, Indonesia.
- Luviansi, M., A. Djalil, dan R. Sambung. 2012. Analisis Pengaruh Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan dan Disiplin Kerja Pegawai. *Jurnal Sains Manajemen* 1(1) Halaman : 98-111.
- Mangkunegara, A.A.P., 2007. *Evaluasi Kinerja SDM*. Rafika Aditama, Bandung, Indonesia.
- Maulidar, S. Musnadi, dan M. Yunus. 2012. Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Disperindag Koperasi UKM Aceh. *Jurnal Ilmu Manajemen* 1(1) Halaman :1-20.
- Munandar. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Penerbit PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Riva'i, V. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo, Jakarta, Indonesia.
- Robbins, S. 2007. *Perilaku Organisasi, Konsep Kontroversi dan Aplikasi*. Prehallindo, Jakarta, Indonesia.
- Siagian, Sondang P. 2002. *Organisasi kepemimpinan dari Prilaku Administrasi Gunung Agung*. Jakarta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta, Bandung, Indonesia.
- Sutrisno, E. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana, Jakarta, Indonesia.
- Suwardi dan Utomo, Joko. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Jurnal Analisis Manajemen* 5(1):75-86.
- Wahid, Muhsin. 2010. Analisis Hubungan Kompetensi Karyawan Terhadap Prestasi Kerja pada BAAK, BAU dan Keuangan dalam Lingkup UMI. *Economic Resources Journal* 11(30) Halaman:101-111.
- Wijayanto, A., H.M. Hubeis, M.J. Affandi, dan A. Hermawan. 2011. Determinants for Employee's Work Competencies. *Jurnal Manajemen IKM* 6(2): Halaman: 81-87.