

ANALISIS PELATIHAN, OCB (ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR), REMUNERASI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Nurmala Mustika Dewi

*Program Studi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan
nurmalamustikadewi@gmail.com*

Abstract

This study aims to analyze the training, organizational citizenship behavior (OCB), remuneration with job satisfaction as an intervening variable on employee performance. Research responden are the employees PT. Bank BTN Batam of 82 respondents with sampling using slovin formula. Sources and data collection techniques used in this study are primary data, to wit data obtained or collected directly from the sources data through interviews and a list of questions given to the responden. The result of the analysis of training, OCB, remuneration on employee performance with job satisfaction as intervening variable. The results showed that the training had positive and insignificant effect on job satisfaction. OCB has positive and insignificant effect on job satisfaction. Remuneration has a positive and insignificant effect on job satisfaction. Training has a positive and insignificant effect on employee performance. Remuneration has positive and insignificant effect on employee performance and job satisfaction have positive and significant effect to employee performance. The data analysis used SEM (Structural Equation Modelling) with PLS program.

Keywords

Training, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Remuneration, Job Satisfaction, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pelatihan, perilaku warga organisasi (OCB), remunerasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada kinerja karyawan. Responden penelitian adalah karyawan PT. Bank BTN Batam sebanyak 82 responden dengan pengambilan sampel menggunakan rumus slovin. Sumber dan teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan data yang diperoleh atau dikumpulkan langsung dari sumber data melalui wawancara dan daftar pertanyaan yang diberikan kepada responden. Hasil analisis pelatihan, OCB, remunerasi atas kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. OCB berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Remunerasi memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Pelatihan memiliki efek positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Analisis data menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) dengan program PLS.

Kata kunci : Pelatihan, Organizational Citizenship Behavior (OCB), Remunerasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Manajemen berhubungan dengan suatu usaha untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu dengan jalan menggunakan sumber-sumber yang telah tersedia dengan sebaik-baiknya, sumber yang paling penting dalam setiap organisasi adalah Sumber Daya Manusia (SDM). Manajemen Sumber Daya Manusia salah satu faktor kunci untuk mendapatkan kinerja terbaik. Setiap perusahaan berkepentingan terhadap kinerja terbaik yang mampu dihasilkan oleh rangkaian sistem yang berlaku dalam organisasi tersebut. Untuk itu masalah sumber daya manusia merupakan masalah yang penting dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang memanfaatkan sumber daya manusia tersebut. Hal ini termasuk dalam mewujudkan pelatihan, ocb (organizational citizenship behavior), remunerasi, kepuasan kerja dan kinerja yang dilakukan para anggota organisasinya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan ini dapat dicapai apabila organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang baik memiliki performa kerja yang tinggi dan sumber daya manusia yang berkompeten di dalam pekerjaan.

PT. Bank BTN Batam merupakan perusahaan BUMN yang bergerak dalam bidang perbankan. Perusahaan merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) berkualitas secara selektif dalam hal pelatihan, OCB, remunerasi, kepuasan kerja dan kinerja bagi para karyawan secara bersungguh-sungguh dan berkesinambungan. PT. Perkebunan Milano Panai Tengah Labuhanbatu mempunyai tujuan untuk berkomitmen menjadi Bank yang melayani dan mendukung pembiayaan sektor perumahan melalui tiga produk utama, perbankan perseorangan, bisnis dan syariah. Dalam

meningkatkan keunggulan sumber daya manusia perusahaan diharuskan melaksanakan program pelatihan yang efektif diberikan sesuai dengan bidang tugas yang dibutuhkan dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga kemampuan karyawan dapat meningkat. Pelatihan menjadi hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan sehingga tenaga kerja atau karyawan memiliki pengetahuan (knowledge), kemampuan (ability), dan keterampilan (skill) yang dapat memenuhi kebutuhan perusahaan di masa kini dan di masa yang akan datang. Berdasarkan survey dan observasi yang dilakukan penulis fenomena yang terjadi dalam pelaksanaan program pelatihan di PT. Bank BTN para karyawan di dalam organisasi belum memperoleh kesempatan yang sama untuk mengikuti program pelatihan. Peserta yang mengikuti program pelatihan cenderung adalah peserta yang sama. Kejadian ini mengakibatkan peningkatan keunggulan yang tidak merata, atau dengan kata lain karyawan yang tidak diberikan kesempatan untuk mengikuti program pelatihan tidak dapat meningkatkan keunggulan mereka dalam bidang pekerjaan yang mereka lakukan.

OCB (Organizational Citizenship Behavior) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robbins Dan Judge, 2015:19). Karyawan yang memiliki perilaku ekstra peran (OCB) yang baik maka akan tercapai suatu keuntungan yang berguna, baik bagi PT. Bank BTN karyawan itu sendiri. Fenomena yang terjadi mengenai perilaku ekstra peran (OCB) di PT. Bank BTN cukup banyak kesenjangan yang kurang sesuai, masih ada beberapa

kelemahan yang masih ditunjukkan oleh karyawan dalam keprilakuan ekstra peran(OCB).

Remunerasi menjadi salah satu program reformasi birokrasi. Pemberian remunerasi ini mulai diberlakukan di Indonesia pada tahun 2007. Penetapan remunerasi umumnya berupa gaji, honorarium, tunjangan, bonus, insentif, pesangon dan pensiun. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi organisasi maupun karyawan, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja karyawan karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan. Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat karyawan termotivasi dalam memberikan kontribusi terhadap suatu organisasi atau perusahaan. Berdasarkan survey, permasalahan yang terjadi di PT. Bank BTN adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh para karyawan mengenai remunerasi. Para karyawan belum memenuhi sistem remunerasi yang memenuhi asas keadilan dari faktor internal, dalam arti pekerjaan yang lebih berat selayaknya memperoleh besaran remunerasi yang lebih tinggi, sedangkan faktor eksternal dalam arti kesetaraannya dengan remunerasi diperusahaan atau organisasi lain.

Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Semakin tinggi penilaian terhadap kegiatan dirasakan sesuai dengan keinginan individu, maka semakin tinggi kepuasannya terhadap kegiatan tersebut. Dengan demikian, kepuasan merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Dari survey yang dilakukan penulis di PT. Bank BTN,

kepuasan kerja para karyawan belum mereka dapatkan sesuai dengan yang diharapkan para karyawan tersebut. Hal ini dilihat dari beberapa posisi karyawan yang tidak sesuai dengan latar belakang pendidikan yang berdampak pada jenjang karir dan masa depan untuk mereka. Karyawan akan merasa puas apabila ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya.

Kinerja yang tercapai sesuai dengan tujuan yang ditetapkan menjadi suatu hasil kegiatan sumber daya manusia yang ada dalam perusahaan dan secara bersama-sama membawa hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Tuntutan akan kinerja yang tinggi memang sudah menjadi bagian dari perusahaan, namun pada kenyataannya belum semua karyawan memiliki kinerja yang tinggi sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Pada hakikatnya kinerja perusahaan sangat bergantung pada kinerja karyawan, yang memberikan kontribusi positif pada hasil akhir yang diharapkan. Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Oleh sebab itu, kinerja karyawan memiliki peranan yang penting untuk keberlangsungan tujuan perusahaan. Berdasarkan fenomena dan latar belakang permasalahan tersebut, judul penelitian ini membahas “Analisis Pelatihan, OCB, dan Remunerasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Uraian Teori

Menurut (Ivancevich, Konopaske & Matteso, 2009), pelatihan adalah proses sistematis untuk mengubah perilaku karyawan, yang diarahkan untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi. Pelatihan terkait dengan keterampilan dan kemampuan pekerjaan saat ini. Orientasinya adalah membantu karyawan mengawasi

keterampilan dan kemampuan spesifik agar berhasil dalam pekerjaan. Pelatihan juga mengajarkan karyawan baru atau yang ada sekarang, keterampilan dasar mereka butuhkan untuk menjalankan suatu pekerjaan. Dimensi program pelatihan yang efektif dapat diberikan perusahaan kepada karyawannya. Menurut (Ivancevich, Konopaske & Matteso 2009), dimensi program pelatihan yang efektif dapat diukur melalui 1) Isi pelatihan, yaitu apakah isi program pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan pelatihan tersebut up to date. 2) Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya peserta pelatihan. 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan yang mendorong orang untuk belajar. 4) Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut. 5) Fasilitas pelatihan, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan.

“OCB (Organizational Citizenship Behavior) adalah perilaku atas kehendak sendiri yang bukan menjadi bagian dari tuntutan kerja formal tetapi mendorong efektivitas fungsi organisasi” (Robbins dan Coulter, 2010: 36). OCB (Organizational Citizenship Behavior) adalah perilaku kebebasan menentukan yang bukan bagian dari persyaratan pekerjaan formal karyawan, tetapi berkontribusi pada lingkungan psikologis dan sosial tempat kerja (Robbins Dan Judge, 2015:19).

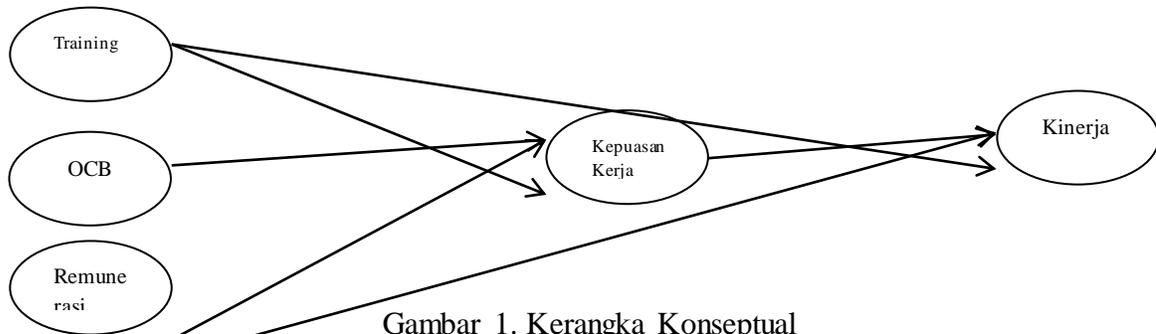
Remunerasi diartikan sebagai suatu tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan

(Pora, 2011). Suatu organisasi atau perusahaan harus secara efektif memberikan remunerasi sesuai dengan prestasi yang mereka berikan. Pemberian remunerasi kepada karyawan perlu mendapat perhatian khusus dari pihak manajemen agar pekerjaan-pekerjaan yang dilakukan para karyawan dapat akan terus meningkat. Komponen remunerasi menurut (Pora, 2011) adalah sebagai berikut : 1) Gaji, merupakan balas jasa dalam bentuk uang yang diberikan kepada karyawan atas tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan dalam rangka memajukan atau mewujudkan tujuan perusahaan. Gaji sifatnya tetap dan diberikan dalam jumlah yang pasti selama masih ada hubungan kerja, maka gaji dapat diterima oleh karyawan yang berstatus karyawan tetap berdasarkan perhitungan bulanan. 2) Insentif merupakan bentuk kompensasi berorientasi pada hasil kerja dan merupakan salah satu faktor penting untuk memotivasi pekerja agar lebih bersemangat demi tercapainya tujuan organisasi. Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan atas prestasi kerjanya yang mencapai atau melebihi target yang telah ditentukan. 3) Benefit, hal-hal yang termasuk kategori benefit adalah service (pelayanan) dan ketersediaan fasilitas-fasilitas. Berbeda dengan insentif, benefit merupakan imbalan tidak langsung atau tambahan baik dalam bentuk uang maupun nonfinansial yang diberikan pengusaha kepada karyawan 4) Bonus atau Komisi adalah imbalan yang diterima karyawan dari pengusaha atas pencapaian kinerja yang melampaui hasil atau waktu yang ditetapkan. Dalam praktiknya, pemberian bonus dapat berupa uang cash, naik haji, umroh, tour dalam/luar negeri, gaji bulan ke tigabelas atau ke empatbelas dan kredit atau pinjaman lunak 5) Tunjangan, suatu pembayaran yang diatur berkaitan dengan pekerjaan yang diberikan oleh pengusaha kepada pekerja.

(Robbins dan Judge, 2008) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari evaluasi karakteristik-karakteristiknya. Karyawan secara individual mempunyai kepuasan kerja yang berbeda, sekalipun berada dalam tipe pekerjaan yang sama hal ini tergantung tingkat kebutuhannya dan sistem yang berlaku pada dirinya. Menurut (Robbins dan Judge, 2008) bahwa faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja adalah 1). Ganjaran yang pantas 2) Pekerjaan itu sendiri 3) Rekan kerja yang mendukung 4) Kesesuaian kepribadian-pekerjaan.

(Dessler, 2009) mendefinisikan kinerja sebagai evaluasi pekerjaan karyawan saat ini atau dimasa lalu relatif terhadap standar prestasinya. Bernardin dan Russel dalam (Gomes, 2003) “ A way of measuring the contribution of individuals to their organization” (Kinerja adalah cara mengukur kontribusi karyawan kepada organisasi tempat mereka bekerja). Model kinerja yang dicontohkan oleh (Dessler, 2009) meliputi indikator sebagai berikut: 1) Kualitas kerja adalah akurasi, ketelitian, dan bisa diterima atas pekerjaan yang dilakukan.

2) Produktivitas adalah kuantitas dan efisiensi kerja yang dihasilkan dalam periode waktu tertentu. 3) Pengetahuan pekerjaan adalah keterampilan dan informasi praktis/teknis yang digunakan pada pekerjaan. 4) Bisa diandalkan adalah seorang karyawan bisa diandalkan atas penyelesaian dan tindak lanjut tugas. 5) Kehadiran adalah seorang karyawan tepat waktu, mengamati periode istirahat/makan yang ditentukan dan catatan kehadiran secara keseluruhan. 6) Kemandirian adalah suatu pekerjaan yang dilakukan dengan atau tanpa pengawasan. Kinerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menunjukkan tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi. Keberhasilan kinerja sebenarnya sangat ditentukan oleh kinerja yang baik, kesatuan dan persamaan persepsi dari seluruh karyawan serta memahami cara menjalankan tugas dan pekerjaan dalam suatu sistem manajemen dalam suatu organisasi. Dari uraian teori tersebut, maka model kerangka konseptual pada penelitian ini adalah :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: a) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, b) OCB berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, c) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, d) Pelatihan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan , d) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan e) kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Metodologi

2.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Bank BTN yang beralamat di Komp. Muka Kuning 2, Jl. Letjend Suprpto, Buliang, Batu Aji, Kota Batam, Kepulauan Riau 29432. Jenis penelitian ini berupa deskriptif kuantitatif yaitu penelitian yang mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih. Menurut (Arikunto, 2012)”. Penelitian deskriptif kuantitatif adalah meliputi pengumpulan data untuk menguji hipotesis atau menjawab mengenai status terakhir dari subjek penelitian”. Adapun sifat penelitian ini adalah penelitian penjelasan (deskriptif eksplanatori).

2.1 Jenis dan Sifat Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik kemudian ditarik kesimpulan (Sugiyono, 2011). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Bank BTN yang berjumlah 82 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sensus, yaitu semua populasi dijadikan sampel. Menurut (Sugiyono, 2011) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang akan diambil dari populasi menggunakan convenience sampling, yaitu istilah umum yang mencakup variasi luasnya prosedur pemilihan responden. Convenience sampling merupakan pengumpulan informasi dari anggota populasi yang dengan senang hati bersedia memberikannya (Sekaran, 2011).

2.1 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan secara langsung dari sumber datanya melalui wawancara

(interview) dan daftar pertanyaan (questionnaire) yang diberikan kepada responden yang dijadikan sampel. Penelitian ini menggunakan survey untuk mendapatkan data-data yang diperlukan. Cara yang digunakan adalah dengan wawancara (interview) dan menyebarkan daftar pertanyaan (questionnaire) kepada responden PT. Bank BTN. Skala Pengukuran item pernyataan dari variabel-variabel penelitian menggunakan Skala Likert yang dilakukan dengan pembagian berikut: Sangat Setuju (SS)=5; Setuju (S)=4; Kurang Setuju (KS)=3; Tidak Setuju (TS)=2; Sangat Tidak Setuju (STS)=1. Untuk mengukur instrumen penelitian ini, maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Uji Validitas bertujuan untuk mengukur sah/valid tidaknya suatu kuesioner (Maholtra, 2009). Menurut (Ghozali, 2006) Suatu kuesioner dikatakan valid jika nilai loading factor variabel lebih besar dari 0,5 (0,5 > Sig.) Uji Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan suatu kuesioner dapat dipercaya atau tidak, (Ghozali, 2006). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseroang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai cronbach alpha (α) lebih besar daripada 0,6. Untuk teknik analisis data dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modelling) dengan program PLS yang memberikan gambaran jelas berhubungan antara kontrak penelitian. (Ghozali & Latan, 2015).

3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil uji validitas pelatihan, disiplin kerja, remunerasi, motivasi berprestasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan pada penelitian ini adalah:

Table 1. Uji Validitas

Pelatihan (X_1)	OCB (X_2)	Remunerasi (X_3)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Karyawan (Y)
---------------------	---------------	----------------------	------------------------	--------------------------

P1	0,684	P6	0,694	P11	0,707	P16	0,549	P20	0,665
P2	0,686	P7	0,675	P12	0,803	P17	0,792	P21	0,696
P3	0,623	P8	0,602	P13	0,821	P18	0,714	P22	0,657
P4	0,675	P9	0,790	P14	0,758	P19	0,784	P23	0,686
P5	0,579	P10	0,664	P15	0,815			P24	0,687

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Dari Tabel 1. Uji Validitas *Convergent Validity* diketahui bahwa semua Pernyataan (PIP32) memiliki convergent validity yang baik atau Valid karena nilai loading factor variabel lebih besar dari 0,5 ($0,5 > Sig$). Semakin tinggi nilai loading factor pada setiap konstruk menandakan semakin tinggi kontribusi indikator tersebut

pada konstruk. Semakin tinggi nilai loading factor pada setiap konstruk menandakan semakin tinggi kontribusi indikator tersebut pada konstruk. Untuk hasil uji reliabilitas penelitian mengenai pelatihan, OCB, remunerasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

Table. 2 Uji reliabilitas

	Composite Reliability	Cronbach's Alpha
Pelatihan (X1)	0,916	0,883
OCB (X2)	0,886	0,844
Remunerasi (X3)	0,842	0,773
Kepuasan Kerja (Z)	0,925	0,897
Kinerja Karyawan (Y)	0,817	0,732

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Sebuah model dikatakan reliabel apabila memiliki nilai composite reliability diatas 0,70. Dari hasil pengolahan data (Tabel 2 Uji Reliabilitas), kelima nilai tersebut adalah diatas 0,70. Sedangkan untuk nilai *cronbach's alpha*, semua

konstruk memiliki nilai di atas 0,60 yaitu 0.883; 0.844; 0.773; 0.897; 0.732 Dapat disimpulkan bahwa model memiliki reliabilitas yang baik

3.2 Hasil Uji Hipotesis

Pengujian terhadap Model Signifikan dilakukan dengan melihat Nilai R square

yang merupakan uji goodnes-fit model sebagai berikut:

Table.3 Nilai R square

	R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,678
Kinerja Karyawan (Y)	0,612

Sumber: Hasil Penelitian, 2019

Dari Tabel 3. Nilai R square diketahui bahwa variabel kinerja karyawan (Y2) dan kepuasan kerja (Z) dapat dijelaskan oleh variabel Pelatihan (X1), Disiplin Kerja (X2), Remunerasi (X3), dan Motivasi Berprestasi (X4) sebesar 67,8%, dan 61,2 %. Untuk Uji Kesesuaian Model (*Uji goodness of fit*) menggunakan persamaan Q-square berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1-(1- \text{Kepuasan Kerja}) (1- \text{Kinerja Karyawan}) \\
 &= 1-(1-0,678) (1-0,612) \\
 &= 1-(0,322) (0,388) \\
 &= 0,875.
 \end{aligned}$$

Dengan demikian nilai $Q^2 = 0,875 > 0$ yang berarti model memiliki kesesuaian.

Tabel 4. Path Coefficients

	T Statistics
Pelatihan (X_1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,391
OCB (X_2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,608
Remunerasi (X_3) → Kepuasan Kerja (Z)	0,023
Pelatihan (X_1) → Kinerja Karyawan (Y)	0,591
Remunerasi (X_3) → Kinerja Karyawan (Y)	0,756
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y)	2,038

Sumber : Hasil Penelitian, 2019

Pengujian hipotesis yang diajukan, dapat dilihat dari besarnya nilai t-statistik. Batas untuk menolak dan menerima hipotesis yang diajukan adalah $\pm 1,96$, dimana apabila nilai t berada pada rentang nilai $-1,96$ dan $1,96$ maka hipotesis akan ditolak atau dengan kata lain menerima H_0 . Berdasarkan hasil uji-t dengan taraf nyata $0,05$ diketahui pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah ($0,391$ lebih kecil dari t-tabel $1,96$), pengaruh OCB (X_2) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah ($0,608$ lebih kecil dari t-tabel $1,96$), pengaruh Remunerasi (X_3) terhadap Kepuasan Kerja (Z) adalah ($0,023$ lebih kecil dari t-tabel $1,96$), pengaruh Pelatihan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah ($0,591$ lebih kecil dari t-tabel $1,96$) pengaruh Remunerasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah ($0,756$ lebih kecil dari t-tabel $1,96$), pengaruh Kepuasan Kerja (Z) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah ($2,038$ lebih besar dari t-tabel $1,96$). Dari Tabel 4. *Path Coefficients* variabel Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Karyawan (Y) memiliki pengaruh positif dan signifikan dengan nilai t statistik sebesar $2,038$. Hal ini juga menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

4. Hasil Uji Hipotesis

Berdasarkan hasil pembahasan dalam penelitian ini maka kesimpulan penelitian ini sebagai berikut : a) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari $1,96$ yaitu $0,391$, b) OCB berpengaruh

positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari $1,96$ yaitu $0,608$, c) Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari $1,96$ yaitu $0,023$, d) Pelatihan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari $1,96$ yaitu $0,591$, e) Remunerasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih kecil dari $1,96$ yaitu $0,756$, f) Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini dapat diketahui dari nilai t statistics lebih besar dari $1,96$ yaitu $2,038$.

5. Saran

Agenda penelitian selanjutnya perlu dilakukan penelitian-penelitian sejenis untuk tipe-tipe perusahaan lain yang belum menggambarkan dan mengamati Pendidikan para karyawan, lingkungan internal perusahaan sebagai variabel yang dapat memperkuat hubungan terhadap prestasi kerja karyawan.

REFERENCES

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Yogyakarta: Rineka Cipta
- Baba, A. (2015). *Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makassar*. *Journal of Economics and*

- Sustainable Development*
Www.Iiste.Org ISSN, 6(5).
- Calvin, O. Y. (2017). The Impact Of Remuneration On Employees Performance : A Study Of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara And State College Of Education Maru, Zamfara Satate. Nigerian Chapter Of Arabian Journal Of Business And Management Review, 4 (2),34-43.
<http://doi.org/10.12816/0037554>.
- De Pora Antonio. 2011. Remunerasi (Kompensasi dan Benefit). Jakarta : Penerbit Rana Pustaka
- Dewi, Nurmala. Mustika, 2017. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan OCB terhadap kepuasan Kerja dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening, Skripsi. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi. Jurnal Dimensi 7(3), 2018.
- Fitria. R., Idris, A.& Kusuma , A.R. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Ejournal Administrative Reform, 2(3), 1691-1704. Retrieved from <http://ojs.unik-kediri.ac.id/index.php/ekonika/article/view/15>.
- Ghozali, Imam, dan Latan Hengky 2015. Partial Least Square Konsep, Teknik, dan Aplikasi menggunakan Program SmartPLS 3.0 Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ivancevich, John M, Robert Konopaske dan Michael T Matteso, 2009. Perilaku dan Manajemen Organisasi, Edisi Ketujuh, Jakarta : Erlangga.
- Onyancha, W. N., Elijah, C. M., & Muturi, W. (2014). Effect of Remuneration on Employees Performance in the Ministry of Internal Security: A Case of Kisii County. *International Journal of Human Resource Studies*, 4(1),223.
<https://doi.org/10.5296/ijhrs.v4i1.5478>
- Sekaran, Uma. 2011. Research Methods for business Edisi I and 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Bandung: Afabeta.