

PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN, KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI INTERVENING DI PT. TATAMULIA NUSANTARA INDAH

Muchamad Berlian Pratama¹, Untung Lasiyono², Tri Ariprowo³

Universitas PGRI Adi Buana Surabaya^{1,2,3}

Email : berlianpratama88@gmail.com¹, tri.ariprowo@unipasby.ac.id³

Koresponden : untunglasiyono@unipasby.ac.id²

Abstract

This study aims to find out which has an important role between compensation, leadership style, and work environment as well as if it passes motivation on employee performance at PT. Tatamulia archipelago is beautiful. 75 employees will be sampled and selected by simple random sampling and data taken using questionnaires and then analyzed using quantitative analysis techniques. The research shows that compensation and work environment do not influence employee motivation and performance, but leadership style and motivation provide positive and significant influence. So it's better if PT. Tatamulia Nusantara reviewed the issue of compensation and the work environment, as well as maintaining or enhancing leadership style and motivation so that it had a positive impact on employee performance.

Keyword: *Compensation, Enviroment, Leadership, Motivation, Performance*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui manakah yang memiliki peran penting antara kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja serta maupun jika melewati motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Tatamulia nusantara indah. 75 karyawan akan dijadikan sebagai sample dan dipilih secara simple random sampling dan data diambil menggunakan kuesionair kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis kuantitatif. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap motivasi dan kinerja karyawan, akan tetapi gaya kepemimpinan dan motivasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan. Jadi sebaiknya PT. Tatamulia nusantara indah meninjau ulang permasalahan kompensasi dan lingkungan kerja, serta mempertahankan ataupun meningkatkan kembali gaya kepemimpinan dan motivasi agar berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: *Kompensasi, Lingkungan, Kepemimpinan, Motivasi, Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Latar belakang

Pada era globalisasi sekarang ini, sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan oleh perusahaan. Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu factor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan hal ini dikarenakan manusia hampir mengerjakan seluruh operasional perusahaan .

Baik buruknya perusahaan tidak terlepas dari kinerja karyawan yang berkerja pada perusahaan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa factor antara lain kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, motivasi kerja, semangat kerja dan lain sebagainya. Penurunan kinerja karyawan sering terjadi karena ketidaknyamanan pada saat bekerja, upah yang rendah,

kemampuan ataupun keahlian yang kurang mendukung penurunan motivasi kerja karyawan. Dampak yang baik akan diperoleh dari motivasi yang tinggi.

Berhasil atau tidaknya perusahaan dalam pencapaian tujuan tergantung pada bagaimana pemimpin dalam memimpin karyawannya. kemampuan harus dimiliki oleh pemimpin untuk mempengaruhi karyawan agar dapat menjalankan tugasnya dengan tulus dan bahagia.

Selain gaya kepemimpinan, lingkungan kerja juga memiliki pengaruh dalam pengembangan karyawan/pegawai. Lingkungan kerja bisa dibilang sebagai komponen terpenting untuk karyawan dalam menjalankan tugasnya.

Factor terakhir dan bisa mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi. Kompensasi adalah factor yang bisa dikatakan paling penting dan mendapat perhatian pada berbagai perusahaan dalam mempertahankan serta menarik sumber daya manusia yang berkualitas.

Untuk memenuhi keinginan dari stake holder maka perusahaan terus berusaha untuk memperbaiki serta meningkatkan kinerja karyawan. Karena apabila kinerja karyawan tinggi maka perusahaan dapat terus bertahan pada persaingan global saat ini. kinerja karyawan dapat dipengaruhi banyak hal.

Berdasarkan penjelasan diatas peneliti ingin mengetahui manakah factor yang memiliki peran yang paling penting dalam peningkatan kinerja karyawan diantara kompensasi, lingkungan, dan kepemimpinan. Manakah dari hal diatas yang memiliki peran penting pada peningkatan karyawan di PT Tatamulia Nusantara Indah, “pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel intervening” adalah judul penelitian yang ditulis oleh peneliti.

2. Perumusan Masalah

Perumusan masalah untuk penelitian ini yakni sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
2. Apakah kompensasi memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
3. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
4. Apakah lingkungan kerja memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
5. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
6. Apakah gaya kepemimpinan memberikan pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?
7. Apakah motivasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah ?

3. Tinjauan Pustaka dan Hipotesis

Manajemen SDM bisa diartikan sebagai kebijakan dan praktik yang diperlukan oleh seseorang untuk menjalankan aspek orang ataupun perekrutan, penilaian, pelatihan pengimbalan serta penyaringan (Edy Sutrisno, 2016:5).

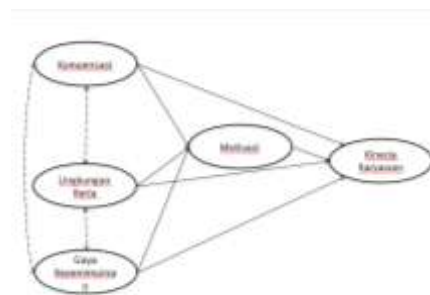
Kompensasi merupakan prestasi yang diterima kepada tenaga kerja terhadap penggunaan barang maupun jasa (Wibowo, 2014:289).

Lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang ada disekitar lingkungan, metode dan pengaturan kerja seseorang baik perorangan maupun kelompok (Sedarmayanti, 2011:351).

Gaya kepemimpinan merupakan penyebab seseorang melakukan suatu kegiatan maupun perbuatan secara sadar (Nawawi, 2011:351).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh karyawan setelah melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab baik secara kualitas dan kuantitas (Anwar Prabu, 2016:67)

4. Kerangka Konseptual



Gambar 1. Conceptual Planning

Penelitian ini dilakukan guna mengetahui pengaruh antara lingkungan kerja, kompensasi serta gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan menambahkan motivasi sebagai variabel intervening. Variabel independen 1 adalah kompensasi (X1), variabel independen 2 adalah lingkungan kerja (X2), variabel independen 3 adalah gaya kepemimpinan (X3), variabel dependen 1 adalah motivasi (Y1), variabel dependen 2 adalah kinerja (Y2).

5. Hipotesis

Hipotesis penelitian

Tabel 1. Hipotesis Penelitian

No Hipotesis	Hipotesis
H1	Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah
H2	Diduga Kompensasi mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah
H3	Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah
H4	Diduga Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah
H5	Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah

H6	Diduga Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah
H7	Diduga Motivasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Tatamulia Nusantara Indah

6. Cara penelitian

Population, sample, dan sampling technique

Population Yakni adalah suatu wilayah yang terdirikan berdasar pada subjek ataupun objek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti guna dipelajari dan ditarik kesimpulan. (Sugiyono, Agung, 2012:32).

Sample Merupakan bagian dari populasi yang diambil dengan teknik dan karakteristik tertentu, jelas serta lengkap yang dianggap dapat mewakili populasi (Agung, 2012:33)

Teknik pengambilan sampel Simple random merupakan teknik yang digunakan pada penelitian ini, yakni memberikan kuesionair kepada karyawan yang ditemui secara acak

7. Jenis Data

data yang dipergunakan merupakan data kuantitatif yakni sebuah data yang dapat diukur serta dihitung secara langsung sebagai angka.

8. Teknik Analisis Data

Data yang sebelumnya telah didapat disajikan ke dalam bentuk informasi akan diproses atau diolah terlebih dahulu menggunakan aplikasi SPSS 25. Berikut analisis yang akan digunakan :

Pengujian instrument pada penelitian

1. Validitas test
yakni uji agar mengetahui data yang digunakan apakah bisa diterima atau tidak.
2. Reliabilitas test
Merupakan uji yang digunakan untuk membuktikan data yang digunakan dapat dipercaya.
3. Uji asumsi klasik
 - a. Multikolinearitas test
adalah uji yang digunakan untuk mengetahui 2 variabel apakah memiliki hubungan atau tidak.
 - b. Uji heterokedastisitas
Yakni uji agar mengetahui varian pada data apakah bersifat tidak sama.
 - c. Normality test
Adalah uji agar mengetahui tingkat kenormalan data.
4. Analisis Lajur

Analisis jalur merupakan analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh suatu variabel intervening.

9. HASIL

Uji Validitas

Data yang diteliti dapat diterima apabila r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,2272).

1. Variabel Kompensasi

No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.464	0.2272	Valid
2	0.593	0.2272	Valid
3	0.414	0.2272	Valid
4	0.167	0.2272	Tidak Valid
5	0.533	0.2272	Valid
6	0.588	0.2272	Valid
7	0.734	0.2272	Valid
8	0.587	0.2272	Valid

Gambar 2. Hasil uji variabel kompensasi

No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.488	0.2272	Valid
2	0.548	0.2272	Valid
3	0.445	0.2272	Valid
4	0.518	0.2272	Valid
5	0.618	0.2272	Valid
6	0.770	0.2272	Valid
7	0.617	0.2272	Valid

Gambar 3. Retest result of kompensasi

Pada hasil perhitungan diatas terlihat ada 1 pernyataan yang tidak valid, sehingga data tersebut dihapus dan dilaksanakan uji ulang.

Pada hasil uji ulang semua pernyataan dibilang diterima.

2. Variabel Lingkungan Kerja

No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.636	0.2272	Valid
2	0.596	0.2272	Valid
3	0.736	0.2272	Valid
4	0.420	0.2272	Valid
5	0.552	0.2272	Valid
6	-0.012	0.2272	Tidak Valid
7	0.590	0.2272	Valid
8	0.465	0.2272	Valid

Gambar 4. Result test of lingkungan

No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.782	0.2272	Valid
2	0.667	0.2272	Valid
3	0.784	0.2272	Valid
4	0.388	0.2272	Valid
5	0.555	0.2272	Valid
6	0.579	0.2272	Valid
7	0.516	0.2272	Valid

Gambar 5. Retest result of lingkungan kerja

Pada perolehan perhitungan diatas terlihat ada 1 pernyataan yang tidak valid, sehingga data tersebut dihapus dan dilakukan pengujian ulang.

Pada hasil uji ulang semua pernyataan dinyatakan valid.

3. Variabel Gaya Kepemimpinan

No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.651	0.2272	Valid
2	0.763	0.2272	Valid
3	0.670	0.2272	Valid
4	0.513	0.2272	Valid
5	0.767	0.2272	Valid
6	0.701	0.2272	Valid
7	0.808	0.2272	Valid
8	0.767	0.2272	Valid

Gambar 6. Test result of gaya kepemimpinan

Pada perolehan perhitungan diatas semua pernyataan dinyatakan valid.

4. Variabel Motivasi

No item	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.757	0.2272	Valid
2	0.758	0.2272	Valid
3	0.505	0.2272	Valid
4	0.779	0.2272	Valid
5	0.794	0.2272	Valid
6	0.713	0.2272	Valid
7	0.468	0.2272	Valid
8	0.757	0.2272	Valid

Gambar 7. Motivasi test result

Pada perolehan perhitungan diatas semua pernyataan dinyatakan valid.

5. Variabel Kinerja

No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.181	0.2272	Tidak Valid
2	0.559	0.2272	Valid
3	0.796	0.2272	Valid
4	0.775	0.2272	Valid
5	0.907	0.2272	Valid
6	0.712	0.2272	Valid
7	0.828	0.2272	Valid
8	0.841	0.2272	Valid

Gambar 8. Test result of kinerja karyawan

No item	rhitung	Rtabel	Keterangan
1	0.584	0.2272	Valid
2	0.832	0.2272	Valid
3	0.808	0.2272	Valid
4	0.893	0.2272	Valid
5	0.685	0.2272	Valid
6	0.849	0.2272	Valid
7	0.818	0.2272	Valid

Gambar 9 Retest result of kinerja karyawan

Pada hasil perhitungan diatas terlihat ada 1 pernyataan yang tidak valid, sehingga data tersebut dihapus dan dilakukan pengujian ulang.

Pada hasil uji ulang semua pernyataan dinyatakan valid.

9.1 Reliabilitas test

Instrument yang bagus tidak bersifat mengarahkan suatu jawaban pada responden. Instrumen yang bisa dipercaya, serta reliabel akan memberikan data yang dapat dipercaya.

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Minimal Cronbach's Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Kompensasi	0,649	0,60	Reliabel
2	Lingkungan Kerja	0,733	0,60	Reliabel
3	Gaya Kepemimpinan	0,551	0,60	Reliabel
4	Motivasi	0,545	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,597	0,60	Reliabel

gambar 10. Reliabilitas test result

Pada uji diatas bisa dilihat jika hasil memiliki hasil melebihi standar minimal yakni 0,60. Jadi variabel diatas dapat digunakan.

9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Multikoleritas

Variabel Motivasi

Coefficient									
Constant		Constant		Constant		Constant		Constant	
Model	B	Std. Error	Beta	t	sig.	Partial	Partia	Tolera	VIF
1 (Constant)	14.1	1.65		8.57	.0				
	12			1.90					
Kompensasi	-.130	.138	-.07	-.914	.36				
	.192			1.74	.09				
Lingkungan kerja	-.180	.081	-.21	-2.201	.03				
	.001			.002	.99				
Gaya kepemimpinan	.174	.062	.202	2.807	.01				
	.001			.001	.99				

a. Dependent Variable: Motivasi

Gambar 11. Test result of multikolinearitas motivasi

Coefficient									
Constant		Constant		Constant		Constant		Constant	
Model	B	Std. Error	Beta	t	sig.	Partial	Partia	Tolera	VIF
1 (Constant)	2.988			1.50	.15				
	1.90			.0					
Kompensasi	-.180	.081	-.21	-2.201	.03				
	.001			.002	.99				
Lingkungan kerja	-.180	.081	-.21	-2.201	.03				
	.001			.002	.99				
Gaya kepemimpinan	.174	.062	.202	2.807	.01				
	.001			.001	.99				

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 12. kinerja multikolinearitas test result

Variabel Kinerja Karyawan

Dilihat dari tabel diatas dapat diketahui VIF kurang dari 10 dan toleransi melebihi 10%. Maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikoleritas antar variabel.

9.3 Heterokedastisitas test

Merupakan uji yang memiliki fungsi apakah data memiliki varian berbeda atau sama, jika memiliki varian yang sama maka dinyatakan sebagai homokedastisitas, dan apabila varians tidak sama maka dikatakan terjadi heterokedastisitas.

Variabel Motivasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	2.265E-15	2.628		.000	1.000
Kompensasi	.000	.110	.000	.000	1.000
Lingkungan Kerja	.000	.106	.000	.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	.000	.068	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abs_res

Gambar 13. heterokedastisitas test result of motivasi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	9.888E-16	2.900		.000	1.000
Kompensasi	.000	.105	.000	.000	1.000
Lingkungan Kerja	.000	.098	.000	.000	1.000
Gaya Kepemimpinan	.000	.103	.000	.000	1.000
Motivasi	.000	.110	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: abs_res

Gambar 14. heterokedastisitas test result of kinerja

Variabel Kinerja

Dari hasil uji diatas diketahui bahwa model tidak mengandung heterokedastisitas karena probabilitas diatas 5%.

10.Uji Normalitas

Variabel Motivasi

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.51017584
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.195
	Positive	.139
	Negative	-.195
Test Statistic		.195
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 15. Motivasi normality test result

Variabel Kinerja

Dari perolehan hasil diatas bisa diketahui jika data tersebut distribusinya abnormal dikarenakan probabilitas kurang dari 5%.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		75
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std.	2.31966355
	Deviation	
Most Extreme Differences	Absolute	.203
	Positive	.170
	Negative	-.203
Test Statistic		.203
Asymp. Sig. (2-tailed)		.000 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Gambar 16. kinerja karyawan normality test result

Analisis Lajur

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801 ^a	.641	.626	2.56266

a. Predictors: (Constant), Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi

Gambar 17. Hasil Rsquare motivasi

Berdasarkan gambar diatas diketahui R^2 adalah 0.626. nilai ini akan dipergunakan pada penghitungan e1. e1 merupakan variabel motivasi yang tidak dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan.
 $e1 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0.626)} = 0.612$

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	
		B	Std. Error	Beta	T
1	(Constant)	14.112	2.628		5.371
	Kompensasi	-.192	.110	-.158	-1.742
	Lingkungan Kerja	-.001	.106	-.001	-.007
	Gaya Kepemimpinan	.734	.068	.855	10.754

a. Dependent Variable: Motivasi

Gambar 18. Hasil uji motivasi

berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi :

$$Y1 = b1X1 + b2X2 + b3X3 + e$$

$$Y1 = -0,158X1 + -0,001X2 + 0,855 + 0,612 \dots\dots\dots(1)$$

Persamaan tersebut menunjukkan jika :

1. Setiap peningkatan kompensasi, tidak akan diikuti dengan peningkatan motivasi
2. Setiap peningkatan lingkungan kerja, tidak akan diikuti dengan peningkatan motivasi
3. Setiap peningkatan gaya kepemimpinan, maka akan di ikuti dengan peningkatan motivasi sebesar 0,855

Dapat diketahui pada persamaan 1 apabila kompensasi dan lingkungan kerja meningkat maka motivasi tidak akan mengalami peningkatan, akan tetapi apabila gaya kepemimpinan meningkat maka motivasi akan mengalami peningkatan.

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.863 ^a	.745	.731	2.38502

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan

Gambar 19. Hasil Rsquare Kinerja Karyawan

Berdasarkan gambar diatas diketahui R^2 adalah 0.745. nilai ini akan dipergunakan pada penghitungan e2. e2 merupakan variabel kinerja karyawan

yang tidak dijelaskan oleh kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan motivasi. $e^2 = \sqrt{(1-R^2)} = \sqrt{(1-0.745)} = 0.505$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
	B	Std. Error	Beta	T	
1 (Constant)	-1.909	2.900		-.658	.513
Kompensasi	-.063	.105	-.047	-.599	.551
Lingkungan Kerja	.063	.098	.048	.643	.523
Gaya Kepemimpinan	.380	.103	.403	3.686	.000
Motivasi	.558	.110	.509	5.051	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Gambar 20. Hasil Uji Kinerja Karyawan

berdasarkan gambar diatas, maka dapat diketahui persamaan regresi :

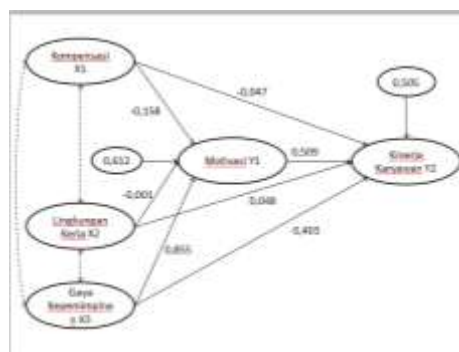
$$Y_2 = b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4Y_1 + e$$

$$Y_2 = -0,047X_1 + 0,048X_2 + 0,403X_3 + 0,509Y_1 + 0,505 \dots \dots \dots (2)$$

Persamaan tersebut menunjukkan jika :

1. Setiap adanya kenaikan kompensasi maka tidak akan di ikuti dengan kenaikan kinerja
2. Setiap adanya lingkungan kerja yang mengalami kenaikan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,048
3. Setiap adanya gaya kepemimpinan yang mengalami kenaikan maka kinerja akan mengalami kenaikan sebesar 0,403
4. Setiap motivasi mengalami peningkatan akan di ikuti dengan kenaikan kinerja sebesar 0,509

Berikut merupakan model jalur penelitian ini :



Gambar 21. Intervening test result

Pengujian Hipotesis

Berikut merupakan penjelasan langsung dan tidak langsung hasil analisis lajur pada penelitian ini.

Pengaruh Langsung

1. Pengaruh kompensasi kepada kinerja karyawan

Kompensasi terhadap kinerja secara langsung memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,047 dan nilai signifikansi $0,551 > 0,05$ yang berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan.

2. Pengaruh kompensasi kepada motivasi

Kompensasi terhadap motivasi secara langsung memiliki nilai koefisien jalur sebesar -0,158 dan nilai signifikasnsi $0,086 > 0,05$ yang berarti kompensasi tidak memiliki pengaruh secara tidak memiliki pengaruh secara langsung kepada motivasi

3. Pengaruh lingkungan kerja kepada kinerja karyawan

Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara langsung memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,048 dan nilai signifikansi $0,523 > 0,05$ yang berarti secara langsung lingkungan kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh lingkungan kerja kepada motivasi

Nilai koefisien jalur secara langsung lingkungan kerja terhadap motivasi sebesar -0,001 dan nilai signifikansi $0,995 > 0,05$ yang berarti lingkungan kerja tidak berpengaruh secara langsung terhadap motivasi.

5. Pengaruh gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan

Nilai koefisien secara langsung yang didapat oleh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan yakni sebesar 0,403 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara langsung kepada kinerja karyawan.

6. Pengaruh gaya kepemimpinan kepada motivasi

Nilai koefisien secara langsung yang didapat oleh gaya kepemimpinan terhadap motivasi yakni 0,855 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan berpengaruh secara langsung kepada motivasi.

7. Pengaruh motivasi kepada kinerja karyawan

Nilai koefisien motivasi kepada kinerja secara langsung adalah 0,509 dan signifikansi $0,000 < 0,05$ yang berarti secara langsung motivasi mempengaruhi kinerja karyawan.

Pengaruh Tidak langsung

1. Kompensasi ke kinerja karyawan melalui motivasi

Hasil total pengaruh secara tidak langsung dapat diperoleh dari nilai koefisien jalur $-0,158 \times 0,509 = -0,08$. didapatkan hasil bahwa nilai koefisien secara tidak langsung lebih kecil dibandingkan secara langsung $-0,08 < -0,047$. maka dapat dikatakan kompensasi dapat melalui motivasi dalam memberikan pengaruh kinerja karyawan tetapi nilai koefisien secara langsung kepada kinerja karyawan lebih besar.

2. Lingkungan kerja ke kinerja karyawan melalui motivasi

Hasil total pengaruh tidak langsung dapat diperoleh dari nilai koefisien jalur $-0,001 \times 0,509 = -0,001$. didapatkan hasil bahwa nilai koefisien secara tidak langsung lebih kecil dibandingkan secara langsung $-0,001 < 0,048$. maka dapat dikatakan jika lingkungan kerja bias melalui motivasi dalam memberikan pengaruh kepada kinerja tetapi nilai koefisien secara langsung kepada kinerja karyawan lebih besar.

3. Gaya kepemimpinan ke kinerja karyawan melalui motivasi

Hasil total pengaruh secara tidak langsung dapat diperoleh dari nilai koefisien jalur $0,855 \times 0,509 = 0,435$. hal ini menunjukkan bahwa nilai koefisien secara tidak langsung lebih besar dari pada secara langsung $0,435 > 0,403$. maka dapat dikatakan bahwa gaya kepemimpinan dapat melalui motivasi dalam memberikan pengaruh dan juga memiliki nilai koefisien lebih besar daripada secara langsung kepada kinerja karyawan.

Total Pengaruh

1. Variabel kompensasi kepada kinerja melalui motivasi

Jumlah pengaruh yang didapat dari kompensasi terhadap kinerja karyawan yakni $(-0,047 + -0,08) = -0,127$

2. Variabel lingkungan kerja kepada kinerja melalui motivasi

Jumlah pengaruh yang didapatkan dari lingkungan kerja kepada kinerja karyawan yakni $(0,048 + -0,001) = 0,047$

3. Variabel gaya kepemimpinan kepada kinerja melalui motivasi

Jumlah pengaruh yang ditimbulkan dari gaya kepemimpinan kepada kinerja karyawan yakni $(0,403 + 0,435) = 0,838$

k. Pengaruh variabel residual terhadap motivasi

$e_1 = 0,612$

l. Pengaruh variabel residual terhadap kinerja karyawan

$e_2 = 0,505$

10.KESIMPULAN

Berdasar hasil penelitian diatas tentang pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai intervening pada PT Tatamulia Nusantara Indah kesimpulan yang didapatkan yakni : kompensasi serta lingkungan tidak berpengaruh terhadap motivasi serta kinerja karyawan, akan tetapi kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap motivasi serta kinerja karyawan begitu pula dengan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

IMPLIKASI

Hasil dari penelitian diatas diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan pada koreksi perbaikan system pada PT Tatamulia Nusantara Indah sehingga dapat berkembang lebih baik.

KETERBATASAN PENELITIAN

Pada penelitian ini terdapat keterbatasan pada sampel dikarenakan sampel yang digunakan adalah karyawan pada PT Tatamulia Nusantara indah sehingga tidak dapat digunakan pada perusahaan lain.

DAFTAR RUJUKAN

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT. Remaja Rosdakarya.
Agung, Anak Agung Putu 2012 Metodologi Penelitian Bisnis. Malang. Universitas Brawijaya Press(UB Press).

- Aryono, Isnain Arief. 2017, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kai Daop 6 Yogyakarta Dengan Variabel Motivasi Sebagai Intervening, Skripsi, Universitas Islam Indonesia Yogyakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik). Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Miftah, Thoha. 2013. Perilaku Organisasi Konsep dan Aplikasinya. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Nawawi, Haidar. 2011. Manajemen Sumberdaya Manusia Untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta. Gajah Mada University Press.
- Prasetyo, Sigit, 2014, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Universitas Negeri Yogyakarta
- Pratiwi, Suwesty Yulia, 2011, Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, Skripsi, Universitas Negeri Semarang
- Sedarmayanti. 2014. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Jakarta. Mandar Maju.
- Sugiyono. 2011. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Bandung. Alfabeta.
- Suwatno, H & Donni Juni Priansa. 2011. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung. Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Kencana.
- Wibowo. 2017. Manajemen Kinerja edisi kelima. Depok. PT Raja Grafindo Persada.

<http://tatamulia.co.id>