



**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING STUDI KASUS PT ASSHIDIQ CATER INDONESIA**

**Muhammad Ichwan Hamzah**

Email: [mcham@stiebi.ac.id](mailto:mcham@stiebi.ac.id)

Dosen STIE Bisnis Indonesia, Jakarta

**Lili Supriyadi**

[lilisupriyadi@uinjkt.ac.id](mailto:lilisupriyadi@uinjkt.ac.id)

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

**Afried Lazuardi**

[lazuardi@uinjkt.ac.id](mailto:lazuardi@uinjkt.ac.id)

UIN Syarif Hidayatullah Jakarta

**Abstract:** *The purpose of this study to determine the influence of the style of leadership, compensation, and job environment on employee performance and job satisfaction on PT Asshidiq Cater Indonesia. The population in this study are all employees of PT Asshidiq Cater Indonesia. The method used is descriptive method with quantitative approach. Based on the research conclusions show leadership styles have a significant impact on job satisfaction, compensation has a significant influence on job satisfaction, job environment has a significant effect on job satisfaction, job satisfaction has a significant influence on employee performance, leadership style does not have a significant influence on employee performance, the working environment has an influence on employee performance.*

**Keywords:** *Leadership Style, Compensation, Job Environment, Employee Performance, Job Satisfaction.*

**Abstrak:** Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja pada PT Asshidiq Cater Indonesia. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh karyawan PT Asshidiq Cater Indonesia. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Berdasarkan hasil penelitian ini kesimpulan menunjukkan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, gaya kepemimpinan tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

**Kata kunci:** Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja.

## **Pendahuluan**

Kegagalan perusahaan mengelola SDM mengakibatkan kegagalan perusahaan dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Manajemen merupakan proses membuat perencanaan, pengorganisasian, pergerakan, dan pengendalian berbagai usaha dan semua sumber daya, termasuk sumber daya manusia, untuk mencapai sasaran dan tujuan organisasi. Tujuan organisasi bisa tercapai apabila terjalin kerjasama antara karyawan, bawahan dengan atasan. Pemikiran tersebut didasarkan atas adanya interaksi dan keterkaitan antar semua karyawan. Kinerja organisasi bergaris lurus dengan kinerja karyawan artinya bahwa perilaku karyawan memberikan dampak atas kinerja organisasi. Hasil kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berkaitan dengan sifat seseorang, meliputi sikap, kepribadian, fisik, keinginan atau motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kerja, latar belakang budaya, dan variabel-variabel personal lainnya. Faktor eksternal merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan, kepemimpinan, tindakan-tindakan rekan kerja, jenis latihan dan pengawasan, sistem upah serta lingkungan sosial.

Faktor yang menjadi pendorong tingkat keberhasilan organisasi selain kinerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mengambil andil dalam pengembangan perusahaan untuk mengoptimalkan efisiensi dan kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan indikator yang sangat berperan untuk memberikan hasil yang maksimal dalam perusahaan. Para karyawan yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan menampilkan perilaku yang semakin positif dalam bentuk produktivitas yang meningkat, tingkat kemangkiran yang rendah, termotivasi untuk terus berkarya dalam organisasi dan tidak tergiur pindah ke organisasi lain.

Kepemimpinan di dalam organisasi mempunyai peran yang penting, tidak hanya bagi internal organisasi, tetapi juga untuk menghadapi banyak pihak di luar organisasi untuk meningkatkan kemampuan organisasi menggapai tujuan. Demi mengoptimalkan kinerja karyawannya perusahaan akan melakukan beberapa cara yang dapat menstimulus karyawan. Salah satu cara memberikan ganjaran yang pantas kepada karyawan, yaitu upah, gaji, reward dan promosi jabatan yang sesuai dengan upaya-upaya yang dilakukannya dalam mengerahkan pikiran, tenaga, waktu dan kemungkinan menghadapi risiko pekerjaan. Di samping itu, kondisi lingkungan kerja yang baik sangat mendukung penyelesaian pekerjaan. Memaknai kondisi kerja sebagai lingkungan kerja yang berhubungan dengan kenyamanan pribadi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, ataupun kondisi yang memberikan kemudahan dalam melaksanakan semua pekerjaannya dengan baik. Berdasarkan pemaparan di atas, perlu dilakukan kajian lebih mendalam mengenai kinerja karyawan, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Untuk itu penulis ingin mengangkat permasalahan tersebut dan mengambil judul dalam penelitian ini adalah pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening studi kasus PT Asshidiq Cater Indonesia.

## **Landasan Teori**

### **Gaya Kepemimpinan**

Sebelum membahas apiknya gaya kepemimpinan yang mampu menghasilkan kinerja karyawan secara optimal, baiknya diawali dengan mengenal pemimpin dan kepemimpinan. Menurut Robbins dan Coulter (2016: 127) pemimpin (leader) merupakan orang yang mampu mempengaruhi orang lain dan mempunyai otoritas manajerial. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin sekelompok orang dan mempengaruhi kelompok itu untuk menggapai tujuan. Pemimpin di dalam organisasi mempunyai peran yang penting, tidak hanya bagi internal organisasi yang, tetapi juga untuk menghadapi banyak pihak di luar organisasi untuk meningkatkan kemampuan organisasi menggapai tujuan. Teori-teori awal kepemimpinan terfokus kepada pemimpin (teori sifat kepemimpinan) dan bagaimana pemimpin melakukan interaksi dengan anggota kelompoknya (teori perilaku kepemimpinan). Zainal dkk (2014: 53) mengemukakan bahwa pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan

kedewasaannya terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi dalam lima indikator adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan bubungan baik.
2. Kemampuan yang efektivitas.
3. Kepemimpinan yang partisipatif.
4. Kemampuan untuk mendelegasikan tugas atau waktu.
5. Kemampuan untuk mendelegasikan wewenang.

### **Kompensasi**

Dessler (2015) berpendapat bahwa “Kompensasi adalah merupakan area strategi kunci bagi sebuah organisasi karena berpengaruh terhadap kemampuan perusahaan untuk menarik pencari kerja, mempertahankan karyawan yang terbaik, dan memastikan agar karyawan berkinerja optimal dalam upaya menggapai tujuan organisasi”. Tujuan orang bekerja supaya mampu memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan diterapkannya pemberian kompensasi secara adil dan layak, maka kebutuhan dan status karyawan akan lebih terjamin di tengah-tengah masyarakat. Menurut Notoadmojo dalam Sutrisno (2017: 188-189) ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan, yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, mencegah turnover, memperoleh karyawan yang bermutu dan memenuhi peraturan-peraturan. Dessler (2015) mengemukakan bahwa kompensasi memiliki enam indikator yaitu sebagai berikut:

1. Kesesuaian gaji.
2. Ketepatan waktu gaji.
3. Ketidakesesuaian gaji dibandingkan dengan rekan kerja lainnya.
4. Uang lembur.
5. Bonus.
6. Rekreasi.

### **Lingkungan Kerja**

Pioh dan Tawas (2016: 841) menyatakan “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal. Menurut Soetjipto (2010: 87) ada sembilan indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan.
2. Sirkulasi udara.
3. Kebisingan suara.
4. Pewarnaan.
5. Kelembapan udara.
6. Fasilitas.
7. Hubungan yang harmonis.
8. Kesempatan untuk maju.
9. Keamanan dalam pekerjaan.

### **Kinerja Karyawan**

Istilah kinerja berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance yang merupakan prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Benardin dan Russel dalam Suwatno (2014: 270) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang di produksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu yang memperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut. Menurut Mangkunegara (2015) ada enam indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Ketepatan waktu.
2. Kualitas hasil kerja.
3. Kuantitas hasil kerja.
4. Sikap kooperatif.
5. Rasa tanggung jawab.
6. Inisiatif.

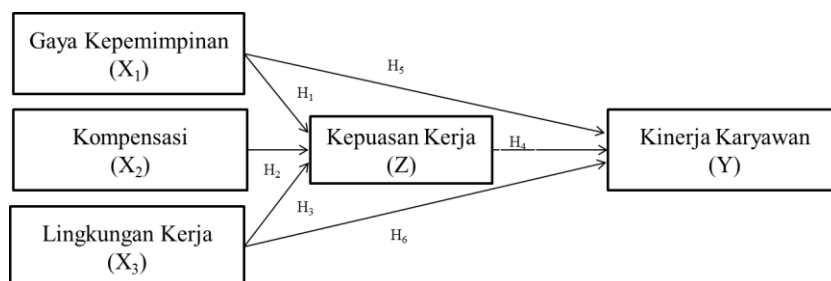
### Kepuasan Kerja

Istilah “kepuasan” merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Menurut Sutrisno (2017: 74) kepuasan kerja merupakan sikap karyawan kepada pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Menurut Spector dalam Badriyah (2017: 241) kepuasan sebagai duster perasaan evaluatif tentang pekerjaan. Ia mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek, yaitu:

1. Upah, jumlah dan rasa keadilannya.
2. Promosi, peluang dan rasa keadilan untuk mendapatkan promosi.
3. Supervisi, keadilan dan kompetensi penugasan manajerial penyelia.
4. Benefit, asuransi, liburan, dan bentuk fasilitas yang lain.
5. Contingent rewards, rasa hormat, diakui, dan diberikan apresiasi.
6. Operating procedures, kebijakan, prosedur, dan aturan.
7. Co-workers, rekan kerja yang menyenangkan dan kompeten.
8. Nature of work, tugas itu dapat dinikmati atau tidak.
9. Communication, berbagai informasi di dalam organisasi, baik verbal maupun non verbal

### Kerangka Pikir

Berdasarkan tinjauan kepustakaan dan penelitian terdahulu yang telah diuraikan di atas, peneliti menggambarkan kerangka pikir sebagai berikut:



### Hipotesis

Berdasarkan identifikasi masalah dan kerangka pikir di atas, peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut:

- Ha1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.  
Ha2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.  
Ha3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja  
Ha4: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Ha5: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Ha6: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.  
Ha7: Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.  
Ha8: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.  
Ha9: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

## Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Sebagaimana dikemukakan oleh Sugiyono (2016: 8) mengenai metode penelitian kuantitatif, yaitu: “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan”. Menurut Sugiyono (2016: 13) penelitian deskriptif yaitu: “Penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan atau menghubungkan dengan variabel yang lain”. Berdasarkan teori tersebut, penelitian deskriptif kuantitatif, merupakan data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan. Penelitian deskriptif dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mendapatkan gambaran terhadap fenomena-fenomena yang terjadi di sekitar lingkungan PT Asshidiq Cater Indonesia serta menguji hipotesis dan membuat prediksi dari masalah tersebut.

## Deskripsi Variabel

Variabel bebas (independent variable) atau variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependent. Variabel terikat (dependent variable) atau variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat adanya variabel independent. Variabel mediasi (intervening variable) atau variabel antara, yang menghubungkan sebuah variabel independent utama pada variabel dependent yang dianalisis. Variabel-variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah:

1. Variabel bebas (independent variable), yaitu:
  - a. Gaya Kepemimpinan (X1), dengan menggunakan lima indikator.
  - b. Kompensasi (X2), dengan menggunakan enam indikator.
  - c. Lingkungan Kerja (X3), dengan menggunakan sembilan indikator.
2. Variabel terikat (dependent variable), yaitu:
  - a. Kinerja Karyawan (Y), dengan menggunakan enam indikator.
3. Variabel mediasi (intervening variable), yaitu:
  - a. Kepuasan Kerja (Z), dengan menggunakan Sembilan indikator.

## Populasi dan Sampel

### Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2015: 119). Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di PT Asshidiq Cater Indonesia yang bekerja di Kantor Pusat dan Kantor Cabang yaitu sebanyak 115 orang karyawan.

### Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode simple random sampling, karena penarikan sampel dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata (tingkatan) dalam anggota populasi tersebut. Metode simple random sampling masuk pada bagian probabilitas sampling yaitu suatu teknik pengambilan sampel dimana semua elemen mempunyai peluang untuk terpilih menjadi sampel. Menimbang hal tersebut dan jumlah karyawan di PT Asshidiq Cater Indonesia yang tidak terlalu banyak membuat penulis mengambil sampel secara keseluruhan yaitu 115 karyawan.

### Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini pengumpulan data melalui metode survei dan menggunakan instrumen untuk mengukur terhadap suatu fenomena. Instrumen dalam penelitian ini menggunakan tools berupa kuesioner (angket). Menurut Creswell J.W. (2012) dalam Sugiyono (2015: 193) mendefinisikan kuesioner sebagai berikut: "Questionnaires, are form used in a survey design that participant in a study complete and return to the researcher." Dari definisi di atas, Creswell menyimpulkan bahwa kuesioner merupakan salah satu teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

### Teknik Analisis Data

Analisis data adalah interpretasi untuk penelitian yang diajukan untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian dalam rangka mengungkap fenomena sosial tertentu. Model yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah model kausalitas atau hubungan atau pengaruh dan untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka teknik analisis yang digunakan adalah path analysis. Sesuai dengan model yang dikembangkan dalam penelitian ini maka alat analisis data yang digunakan adalah SEM (Structural Equation Modeling), yang dioperasikan melalui program AMOS 6.0.

### Analisis dan Pembahasan

#### Uji Normalitas dan Outlier Multivariate

Uji normalitas univariate dapat dilihat dari nilai critical (c.r) skewness, sedangkan uji normalitas multivariate dapat dilihat dari nilai critical (c.r) kurtosis. Distribusi Normal terpenuhi apabila nilai c.r berada pada rentang  $\pm 2,58$  pada tingkat signifikansi 0,01 baik univariate maupun multivariate. Hasil uji normalitas data disajikan dalam Tabel 4.1.

**Tabel 1**  
**Evaluasi Normalitas**

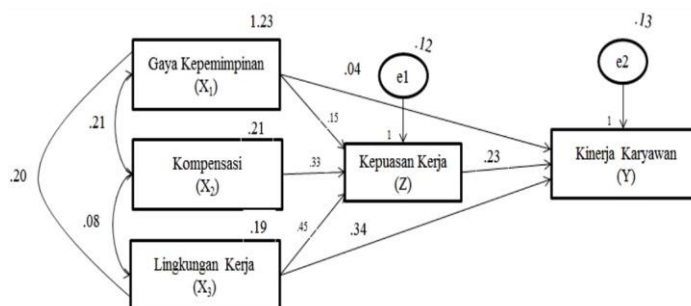
| Variable     | min   | Max   | Skew  | c.r    | kurtosis | c.r    |
|--------------|-------|-------|-------|--------|----------|--------|
| X3           | 2.778 | 4.556 | -.062 | -.271  | -.807    | -1.767 |
| X2           | 1.833 | 4.333 | -.304 | -1.333 | .281     | .616   |
| X1           | 3.000 | 8.333 | -.308 | -1.350 | -.204    | -.447  |
| Z            | 2.556 | 5.000 | -.184 | -.804  | -.430    | -.941  |
| Y            | 3.000 | 5.000 | -.379 | -1.659 | -.192    | -.420  |
| Multivariate |       |       |       |        | 1.689    | 1.083  |

Sumber: data diolah menggunakan AMOS 22 (2019)

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa hasil dari nilai kurtosis dan skewness dapat diketahui bahwa seluruh data critical ratio lebih kecil dari  $+2,58$  atau sebesar  $1,083 < 2,58$  maka data terdistribusi normal.

### Uji Kesesuaian Model

Model persamaan structural digambarkan sebagai berikut:



**Tabel 2**  
**Hasil Pengujian Tingkat Kesesuaian (Goodness-of-fit model)**

| No | Kriteria    | Nilai Rekomendasi                                                   | Hasil | Evaluasi Model  |
|----|-------------|---------------------------------------------------------------------|-------|-----------------|
| 1  | Chi-square  | <i>Chi-square rendah <math>X^2</math> dengan tabel DF 1 = 2.300</i> | 1,045 | <i>Good Fit</i> |
| 2  | Probability | $\geq 0,05$                                                         | 0,307 | <i>Good Fit</i> |
| 3  | RMSEA       | $\leq 0,08$                                                         | 0,020 | <i>Good Fit</i> |
| 4  | GFI         | $\geq 0,90$                                                         | 0,996 | <i>Good Fit</i> |
| 5  | AGFI        | $\geq 0,90$                                                         | 0,945 | <i>Good Fit</i> |
| 6  | TLI         | $\geq 0,90$                                                         | 0,998 | <i>Good Fit</i> |
| 7  | CFI         | $\geq 0,90$                                                         | 1,000 | <i>Good Fit</i> |
| 8  | RMR         | Mendekati 0                                                         | 0,003 | <i>Good Fit</i> |
| 9  | NFI         | $> 0,90$ atau mendekati 1                                           | 0,995 | <i>Good Fit</i> |
| 10 | IFI         | $> 0,90$ atau mendekati 1                                           | 1,000 | <i>Good Fit</i> |
| 11 | RFI         | Berkisar 0 sampai 1                                                 | 0,946 | <i>Good Fit</i> |
| 12 | AGFI        | $> 0,90$ atau mendekati 1                                           | 0,945 | <i>Good Fit</i> |

*Sumber: data diolah menggunakan AMOS 22 (2019)*

Berdasarkan tabel 2. di atas dapat di ketahui bahwa secara keseluruhan perhitungan kesesuaian model menunjukkan hasil baik. Syarat utamanya dengan melihat nilai chi-square yang terpenuhi, dilihat dari nilai chi-square senilai 1,045 lebih kecil dibandingkan dengan chi-square pembanding yaitu sebesar 2.300.

### Hipotesa

Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis penelitian. Pengujian dilakukan terhadap 6 hipotesis yang diajukan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan nilai p-value dengan tingkat signifikansi 0,05. Nilai p-value dalam program AMOS merupakan nilai Critical Ratio (c.r) pada Regression Weight dari fit model. Apabila nilai Critical Ratio (c.r)  $\geq 1,967$ . Atau nilai probabilitas (P)  $\leq 0,05$  maka  $H_0$  ditolak (hipotesis penelitian diterima). Hasil pengolahan oleh AMOS terhadap full model dapat dilihat pada tabel 4.3. sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Uji Hipotesis**

|                                         | Estimate | S.E. | C.R.  | P    | Ket              |
|-----------------------------------------|----------|------|-------|------|------------------|
| Kepuasan Kerja <--- Gaya Kepemimpinan   | .145     | .034 | 4.304 | ***  | Signifikan       |
| Kepuasan Kerja <--- Kompensasi          | .332     | .082 | 4.057 | ***  | Signifikan       |
| Kepuasan Kerja <--- Lingkungan Kerja    | .451     | .085 | 5.302 | ***  | Signifikan       |
| Kinerja Karyawan <--- Kepuasan Kerja    | .206     | .091 | 2.266 | .023 | Signifikan       |
| Kinerja Karyawan <--- Gaya Kepemimpinan | .040     | .038 | 1.070 | .285 | Tidak Signifikan |
| Kinerja Karyawan <--- Lingkungan Kerja  | .342     | .099 | 3.473 | ***  | Signifikan       |

*Sumber: data diolah menggunakan AMOS 22 (2019)*

### Uji Hipotesis 1

Hipotesis 1 pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa C.R pada hubungan kausalitas gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4,304 dan nilai p-value 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R diatas 1,96 dan nilai p-value dibawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis 1 diterima, yang artinya dalam penelitian ini gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Uji Hipotesis 2**

Hipotesis 2 pada penelitian ini adalah kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa C.R pada hubungan kausalitas kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 4,057 dan nilai p-value 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R diatas 1,96 dan nilai p-value dibawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis 2 diterima, yang artinya dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Uji Hipotesis 3**

Hipotesis 3 pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa C.R pada hubungan kausalitas lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 5,302 dan nilai p-value 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R diatas 1,96 dan nilai p-value dibawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis 3 diterima, yang artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

### **Uji Hipotesis 4**

Hipotesis 4 pada penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa C.R pada hubungan kausalitas kepuasan kerja terhadap kinerja perusahaan adalah sebesar 2,266 dan nilai p-value 0,023. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R diatas 1,96 dan nilai p-value dibawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis 4 diterima, yang artinya dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis 5**

Hipotesis 5 pada penelitian ini adalah gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa C.R pada hubungan kausalitas gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 1,070 dan nilai p-value 0,285. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R dibawah 1,96 dan nilai p-value diatas 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis 0 diterima dan hipotesis 5 ditolak, yang berarti dalam penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Uji Hipotesis 6**

Hipotesis 6 pada penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari pengolahan data yang disajikan pada tabel di atas diketahui bahwa C.R pada hubungan kausalitas lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 3,473 dan nilai p-value 0,000. Kedua nilai ini menunjukkan nilai C.R diatas 1,96 dan nilai p-value dibawah 0,05. Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa hipotesis nol ditolak dan hipotesis 6 diterima, yang artinya dalam penelitian ini lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Standardized Indirect Effect**

Standardized indirect effect merupakan uji variabel intervening dimana variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan antara variabel independen dengan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung. Berikut hasil olah data Standardized indirect effect:

**Tabel 4**  
***Standardized Indirect Effect***

| Variabel         | Lingkungan Kerja | Kompensasi | Gaya Kepemimpinan | Kepuasan Kerja |
|------------------|------------------|------------|-------------------|----------------|
| Kepuasan Kerja   | 0.000            | 0.000      | 0.000             | 0.000          |
| Kinerja Karyawan | 0.091            | 0.070      | 0.075             | 0.000          |

Dapat diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan senilai 0,075, kompensasi memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan senilai 0,070, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan senilai 0,091.

### **Simpulan dan Saran**

#### **Simpulan**

Berdasarkan atas hasil deskripsi dan analisis data maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis pertama (Ha1) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (C.R. 4,304 > ttabel 1,96). Dengan demikian Ho1 ditolak dan Ha1 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis kedua (Ha2) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (C.R. 4,057 > ttabel 1,96). Dengan demikian Ho2 ditolak dan Ha2 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis ketiga (Ha3) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (C.R. 5,302 > ttabel 1,96). Dengan demikian Ho3 ditolak dan Ha3 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.
4. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis keempat (Ha4) sebesar  $0,023 < \alpha 0,05$  (C.R. 2,266 > ttabel 1,96). Dengan demikian Ho4 ditolak dan Ha4 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
5. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis kelima (Ha5) sebesar  $0,285 > \alpha 0,05$  (C.R. 1,070 < ttabel 1,96). Dengan demikian Ho5 diterima dan Ha5 ditolak yang artinya tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
6. Berdasarkan hasil pengujian dengan model path analysis, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis keenam (Ha6) sebesar  $0,000 < \alpha 0,05$  (C.R. 3,473 > ttabel 1,96). Dengan demikian Ho6 ditolak dan Ha6 diterima yang artinya terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
7. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis ketujuh sebesar  $0,075 > 0,05$ . Dengan demikian Ho7 diterima dan Ha7 ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
8. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis kedelapan sebesar  $0,070 > 0,05$ . Dengan demikian Ho8 diterima dan Ha8 ditolak yang artinya terdapat pengaruh

yang tidak signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

9. Berdasarkan hasil pengujian, diperoleh hasil bahwa p-value untuk hipotesis kesembilan sebesar  $0,091 > 0,05$ . Dengan demikian  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang artinya terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

### Saran

Berdasarkan dari kesimpulan diatas, maka penulis bermaksud memberikan saran kepada PT Asshidiq Cater Indonesia yaitu sebagai berikut:

1. Peran dari pemimpin khususnya Gaya Kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin dirasa perlu adanya penelusuran lebih lanjut untuk mengetahui Gaya Kepemimpinan yang tepat untuk diterapkan pada karyawan PT Asshidiq Cater Indonesia agar kedepannya kinerja karyawan meningkat dan sejalan dengan kepuasan kerja, sehingga diharapkan dengan pemilihan Gaya Kepemimpinan yang tepat akan menjadi sarana untuk mencapai tujuan perusahaan.
2. Perlu menjadi catatan bahwa para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal kepada mereka. Dengan demikian, perusahaan diharapkan mampu secara bijaksana merumuskan kebijakan kompensasi yang adil dan sesuai untuk meningkatkan kembali kinerja dan kepuasan kerja karyawan, serta mengurangi angka *turn over* di PT Asshidiq Indonesia.
3. Perusahaan perlu berperan aktif dalam menjaga lingkungan kerja, tidak hanya di lini bawah, tetapi suasana kerja di lini atas harus dapat selaras. Dimana adanya keterbukaan sistem atau kebijakan manajemen yang menyangkut kepada karyawan, lalu karyawan memperoleh tugas baru yang menambah kemampuannya, karyawan sedikit demi sedikit diberikan tanggung jawab baru. Dengan demikian, karyawan lini bawah merasa diikuti sertakan dalam pengembangan perusahaan, pada akhirnya semua itu bertujuan untuk memaksimalkan kinerja karyawan dan kepuasan kerja karyawan.
4. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, ini berarti PT Asshidiq Cater Indonesia harus dapat memenuhi kepuasan kerja karyawannya supaya kinerja karyawannya meningkat. Hal tersebut dapat dimulai dari memperhatikan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja di PT Asshidiq Cater Indonesia demi tercapainya tujuan perusahaan.

### Daftar Pustaka

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Sumber Daya Manusia Perusahaan. Cetakan kedua belas. Penerbit Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Badriyah, Mila. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit CV Pustaka Setia. Bandung.
- Dessler, Gary. 2015. Human Resources Management. Penerbit Pearson Education Limited. England.
- Pioh, N. L., dan Tawas, H. N. 2016. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Studi pada PNS di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa). Jurnal EMBA. Vol. 4 No. 02. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Robbins, Stephen P. dan Coulter, Mary. 2016. Manajemen. Ed. 13-Jilid. 2. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Soetjipto, Budi W. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit Amara Books. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods). Cetakan Ketujuh. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- . 2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. Cetakan Kedua Puluh Tiga. Penerbit CV Alfabeta. Bandung.

- Suparyadi, H. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Ed. I. Penerbit CV Andi Offset. Yogyakarta.
- Sutrisno, Edy. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cet. 6. Kencana Prenada Media Group. Jakarta.
- Waluyo Minto. 2016. Mudah Cepat Tepat Penggunaan Tools Amos Dalam Aplikasi (SEM). Penerbit UPN "Veteran". Jawa Timur.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. 2014. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Ed. 4. Penerbit PT. Rajagrafindo Persada. Depok.