

**Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan  
Kepuasan Kerja sebagai Variabel INTERVENING pada PT. Gold Coin Specialities**

*Elita Eka Meliza, Nova Mardiana dan Mahatma Kufepaksi*

*Program Pascasarjana Magister Manajemen  
Universitas Lampung*

**Abstrak** : Penelitian ini bertujuan untuk menyelidiki pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gold Coin Specialities. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan dianalisis dengan melakukan pemodelan persamaan struktural (SEM) di SmartPLS 3.2.8. Hasil penelitian ini mendukung empat hipotesis yang diajukan, yaitu pertama, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kedua, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketiga, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan, dan yang keempat terakhir lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dengan dimediasi oleh kepuasan. Berdasarkan temuan tersebut saran yang dapat diberikan yaitu pemberian kompensasi yang baik dan layak untuk seluruh karyawannya, memberikan kesempatan menyampaikan ide atau masukan, memberikan kesempatan promosi untuk karyawan, dan terakhir memberikan pelatihan kepada karyawan.

**Key words:** motivasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja karyawan

---

## PENDAHULUAN

Memilih Sumber daya manusia saat ini menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen karena keberadaannya. Seiring dengan semakin meningkatnya jumlah sumber daya manusia yang ada saat ini, maka diperlukan seleksi khusus agar kita mendapatkan sumber daya manusia terbaik sesuai dengan kebutuhan yang kita inginkan. Sumber daya manusia atau dalam hal ini kita sebut karyawan, merupakan salah satu faktor terpenting dalam meningkatkan produksi yang akan kita capai. Produktifitas yang kita targetkan akan terus meningkat bila ditopang oleh karyawan yang terampil, cerdas, kreatif, rajin, tekun, ulet dan profesional, serta dibarengi dengan semangat kerja yang tinggi. Oleh karena itu, keberhasilan suatu perusahaan atau organisasi sangat ditentukan oleh kegiatan pendayagunaan sumber daya manusia yaitu para karyawan yang menyediakan tenaga, bakat kreativitas dan semangat bagi perusahaan serta memegang peranan penting dalam fungsi operasional perusahaan.

Karyawan sebagai salah satu faktor yang bersinggungan langsung dengan proses produksi akan mempengaruhi target keberhasilan yang akan dicapai oleh suatu perusahaan. Karyawan diharapkan dapat memberikan hasil yang maksimal sehingga tujuan dari perusahaan atau organisasi dapat tercapai. Karyawan perlu didorong untuk melakukan kinerjanya dengan baik, maka perlu adanya penunjang salah satunya yaitu kompensasi yang sesuai dan lingkungan kerja yang layak dan harmonis. Permasalahan mengenai sumber daya manusia khususnya kepuasan kerja karyawan seringkali dialami oleh perusahaan dalam bidang industri. Penelitian ini sendiri mengambil objek di

perusahaan pabrik PT. Gold Coin Specialities yang mana adalah pabrik pakan udang yang berlokasi di Jl. Ir. Sutami Km 15,9 Tanjung Bintang, Lampung Selatan. Pabrik ini berdiri sejak tahun 2015 dan memproduksi pakan udang khususnya pakan udang tambak jenis Vannamei. Pabrik Gold Coin sendiri memiliki jumlah pekerja yang terdiri dari 140 orang dengan pembagian 3.

PT Gold Coin Specialities harus mampu melakukan pengelolaan SDM yang ada secara baik untuk meningkatkan kinerja karyawan agar perusahaan di dalam menjalankan usahanya dapat memenuhi kinerja perusahaan, khususnya pada pencapaian kinerja tahunan yang belum dapat tercapai sesuai dengan harapan. Berikut dapat dilihat pada Tabel 1 di bawah ini terkait pencapaian kinerja:

**Tabel 1 Kinerja PT. Gold Coin Specialities (dalam Metrik Ton)**

Indikator Kinerja	TARGET VS PENCAPAIAN PENJUALAN penempatan yang berbeda							
	2015		2016		2017		2018	
Penjualan	600	572	800	723	900	810	900	908
hasil	0	5	0	8	0	4	0	5
Produksi	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT	MT

Sumber: PT Gold Coin Specialities Lampung 2019

Hasil pencapaian penjualan meningkat ditahun berikutnya, namun belum mencapai target yang telah ditetapkan kecuali untuk tahun 2018. Untuk mencapai hasil yang lebih baik melebihi target yang ada perlu diteliti faktor-faktor yang harus dilakukan untuk mendorong peningkatan kinerja karyawan, dalam hal ini faktor kompensasi dan lingkungan kerja sebagai salah satu yang berkaitan erat dengan karyawan harus dapat diperhatikan dengan

baik agar kepuasan kerja yang dirasakan karyawan juga semakin baik.

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Dengan demikian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Hasil ini harus dapat terukur sesuai kebutuhan perusahaan tersebut.

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu: 1) Kualitas dimana merupakan tingkat di mana hasil aktivitas yang di kehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari aktivitas. 2) Kuantitas yang merupakan jumlah yang di hasilkan dan kuantitas yang diukur dari persepsi pegawai terhadap jumlah aktivitas yang di tugaskan beserta hasilnya. 3) Ketepatan waktu yang merupakan tingkat aktivitas di selesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, di lihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. 4) Efektivitas yaitu efektivitas kerja dalam persepsi pegawai dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas yang di bebaskan organisasi. 5) Kemandirian yang merupakan tingkat seorang karyawan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas. 6) Komitmen kerja dimana merupakan tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor

### **Kompensasi Kerja**

Pengertian kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas upaya-upaya yang telah diberikan kepada perusahaan (Arep dan Tanjung, 2002). Kompensasi meliputi bentuk pembayaran tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang semakin tinggi (Mangkuprawira, 2004). Faktor kompensasi merupakan salah satu faktor harapan dalam diri karyawan agar dapat memperbaiki kualitas hidup mereka. Kompensasi sangat dipengaruhi faktor-faktor internal dan eksternal perusahaan. Kompensasi sangat dipengaruhi oleh tekanan-tekanan faktor-faktor pasar kerja, posisi rebut tawar kolektif, peraturan pemerintah, filosofi manajemen puncak tentang pembayaran dan manfaat termasuk tentang kompensasi internasional. Kompensasi harus dapat dinegosiasikan antara perusahaan dan karyawannya. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi karyawan sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja karyawan. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi karyawan perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

### **Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah hal-hal yang ada disekitar karyawan dimana mereka bekerja. Lingkungan kerja sebagai tempat bekerja

karyawan harus memiliki kriteria-kriteria yang ideal, karena lingkungan kerja yang ideal akan membawa suasana ideal untuk bekerja dan mencurahkan segala kemampuan karyawan dengan suasana hati yang gembira. Banyak penelitian yang sudah dilakukan terdahulu menyebutkan bahwa hati yang gembira akan membawa energi positif yang baik dan energi yang baik akan membawa produktivitas kinerja meningkat pula.

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja adalah vsebagai berikut: Penerangan/ Cahaya, Suhu udara, Suara bising Penggunaan warna, Ruang gerak yang diperlukan, dan Keamanan kerja (Sedarmayanti, 2001).

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja dalam hal ini sebagai variabel mediasi atau sering disebut variabel *intervening* atau variabel proses. Mediasi terjadi jika variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara tidak langsung melalui paling tidak satu variabel mediator. Bila terdiri dari hanya satu mediator maka disebut *simple mediation* dan bila proses mediasi melibatkan lebih dari satu mediator maka disebut *multiple mediation* (Baron dan Kenny, 1986)

Kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* dalam hal ini adalah sebagai variabel yang terletak diantara variabel-variabel independen yaitu kompensasi dan lingkungan kerja dengan variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sehingga variabel independen tidak langsung menjelaskan atau mempengaruhi variabel dependen. Salah satu ciri dari variabel *intervening* adalah misalnya mudah berubah,

misal mood, emosi, rasa puas, benci, sedih, dll

Indikator pengukuran kepuasan kerja sebagai berikut : 1) Gaji yaitu sejumlah upah yang diterima dan tingkat di mana hal ini bisa di pandang sebagai hal yang di anggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi. 2) kesempatan promosi dimana merupakan kesempatan untuk maju dalam organisasi. 3) pengawasan yaitu kemampuan penyelia untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku. 4) Rekan kerja yaitu tingkat dimana rekan kerja pandai secara teknis dan mendukung secara sosial. 5) Pekerjaan itu sendiri, dalam hal di mana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar, dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

Kepuasan kerja yang dapat terukur memudahkan kita untuk mengevaluasi disisi mana indikator harus ditingkatkan sehingga dapat lebih tepat sasaran

### **METODOLOGI**

Teori di atas penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Penelitian yang dilakukan menjelaskan sebab akibat antara variabel independen (kompensasi dan lingkungan kerja) dan variabel dependen (kinerja karyawan) dengan kepuasan kerja sebagai vvariabel *intervening* sebagai penghubung diantara keduanya. Penelitian penjelasan ini menyoroti antara variabel-variabel penelitian dan menguji hipotesa yang telah dirumuskan sebelumnya.

Terdapat 4 variabel dalam penelitian ini yaitu:

1. Kompensasi kerja sebagai variabel independen ( $X_1$ )
2. Lingkungan kerja sebagai variabel independen ( $X_2$ ),
3. Kepuasan kerja sebagai variabel intervening (M)
4. Kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y)

Data dianalisis dengan menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dan SmartPLS versi 3.2.8 sebagai *software*-nya. PLS didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian yang kecil, adanya data yang hilang (*missing value*), dan multikolinearitas. Selain itu PLS adalah analisis persamaan struktural (SEM) berbasis varian yang secara simultan dapat melakukan pengujian model pengukuran (*Outer Model*) sekaligus pengujian model struktural (*Inner Model*).

Model pengukuran (*Outer Model*) menunjukkan hubungan (nilai *loading*) antara indikator dengan konstruk. Model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikator-indikatornya atau dapat dikatakan bahwa *Outer Model* mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya

Uji yang dilakukan pada *Outer Model* yaitu: *Convergent Validity*, dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antara skor item/skor komponen dengan skor konstruk). Dalam penelitian ini nilai *loading factor* 0,5 dianggap cukup memadai untuk jenis penelitian eksplorasi.

Pengujian selanjutnya yaitu *Discriminant Validity*, dinilai dengan berdasarkan nilai

*cross loading*, model mempunyai *discriminant validity* yang cukup jika nilai *cross loading* untuk setiap konstruk lebih besar dari nilai *cross loading* antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Jogiyanto, 2009).

Pengujian selanjutnya di *Outer Model* adalah Uji Realibilitas menggunakan nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. *Cronbach's Alpha* untuk mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan *Composite Reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Jogiyanto, 2009). Namun *Composite Reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,7$  dan *Composite Reliability*  $> 0,7$ , namun untuk jenis penelitian eksplorasi nilai  $> 0,6$  masih dapat diterima

Model struktural (*Inner Model*) menunjukkan hubungan antara konstruk independen dan konstruk dependen. dengan mengukur *Coefficient of Determination* ( $R^2$ ) dan *Path Coefficient* ( $\beta$ ) (Jogiyanto, 2009). Hal ini untuk melihat dan meyakinkan hubungan antar konstruk adalah kuat.

*Coefficient of Determination* ( $R^2$ ) adalah Nilai R-square adalah koefisien determinasi pada konstruk. Nilai R-square sebesar 0.67 (kuat), 0.33 (moderat) dan 0.19 masuk kategori lemah (Chin, 1998)

*Path Coefficients* ( $\beta$ ) merupakan nilai koefisien jalur atau besarnya hubungan/pengaruh konstruk laten, dilakukan dengan prosedur *Bootstrapping*. *Path Coefficients* merupakan suatu metode penelitian yang utamanya digunakan untuk menguji kekuatan hubungan langsung dan tidak langsung diantara berbagai variabel

## PEMBAHASAN

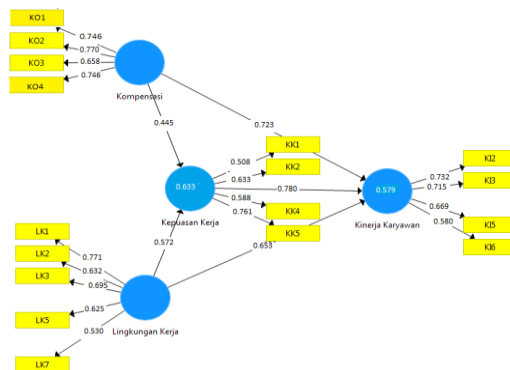
Jawaban dari responden untuk setiap pertanyaan dikuesioner dapat dilihat dengan menggunakan analisa deskriptif. Analisa ini digunakan untuk mengetahui rentang skor atau kategori dari setiap dimensi atau variabel penelitian. Untuk mengetahui kriteria dari setiap variabel dapat menggunakan nilai rata-rata atau mean dari jawaban responden.

### Tabel 2. Hasil Analisa Deskriptif

Sumber: Data Primer (diolah), 2019

Nilai rata-rata untuk variabel kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan dan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan PT. Gold Coin Specialities dalam kategori tinggi.

Suatu penelitian dapat dilakukan jika data yang akan digunakan telah dinyatakan valid dan reliabel. Pada penelitian ini, pengukuran valid dan reliabel dianalisis dengan tiga tahapan yaitu pengujian *convergent validity*, *discriminant validity*, dan pengujian reliabilitas. Ketiga pengujian ini masuk kedalam pengujian *Outer Model* Untuk mengukur *Convergent Validity* dapat dilihat berdasarkan pada nilai *loading factor*. Nilai *loading factor* dianggap cukup memadai dan layak digunakan dalam penelitian eksplorasi jika  $> 0,5 - 0,6$



Gambar 1. Hasil Model antar Konstruk

Semua variabel memiliki nilai *loading factor*  $> 0,5$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel telah memenuhi variabel *Convergent Validity* yang memadai yaitu memiliki nilai *loading factor*  $> 0,5$ .

No.	Variabel	Minimum	Maksimum	Rata-rata
1.	Kompensasi	1,00	5,00	3,87
2.	Lingkungan Kerja	1,00	5,00	3,60
3.	Kepuasan Kerja	1,00	5,00	3,46
4	Kinerja Pegawai	1,00	5,00	3,91

Selain itu untuk melihat *convergent validity* perlu dilihat nilai *Average Variance Extracted (AVE)*. Syarat minimal nilai AVE yaitu  $> 0,5$ , sehingga data tersebut dapat dikatakan layak.

Tabel 3. Nilai AVE

	AVE	Validitas
<b>Kompensasi</b>	0,508	Valid
<b>Lingkungan Kerja</b>	0,667	Valid
<b>Kepuasan Kerja</b>	0,696	Valid
<b>Kinerja</b>	0,682	Valid

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Nilai *Average Variance Extracted* seluruh konstruk memiliki nilai AVE  $> 0,50$  sehingga dapat disimpulkan bahwa model dalam

penelitian ini memiliki *Convergent Validity* yang baik.

Pengujian *Discriminant Validity* dilihat berdasarkan nilai *Cross Loadings*. Pengujian ini bermaksud membandingkan nilai korelasi variabel suatu konstruk dengan konstruk lainnya. Nilai *Cross Loadings* dikatakan baik jika nilai setiap variabel-variabel lebih besar dibandingkan nilai variabel lainnya.

**Tabel 4 Hasil Cross Loadings**

	Kompensasi	Lingkungan	Kepuasan	Kinerja
KO1	0.746	0.585	0.494	0.570
KO2	0.770	0.631	0.511	0.687
KO3	0.658	0.597	0.520	0.612
KO4	0.746	0.562	0.440	0.651
LK1	0.663	0.771	0.552	0.498
LK2	0.602	0.632	0.529	0.537
LK3	0.661	0.695	0.527	0.582
LK5	0.620	0.625	0.627	0.611
LK7	0.515	0.530	0.455	0.522
	Kompensasi	Lingkungan	Kepuasan	Kinerja
KK2	0.587	0.594	0.633	0.614
KK4	0.447	0.492	0.588	0.538
KK5	0.661	0.547	0.761	0.673
KI2	0.659	0.636	0.711	0.732
KI3	0.549	0.701	0.614	0.715
KI5	0.534	0.583	0.428	0.669
KI6	0.525	0.559	0.498	0.580

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Korelasi indikator konstruk dari masing-masing variabel memiliki nilai yang lebih tinggi dibandingkan dengan nilai indikator konstruk lainnya, sehingga dapat disimpulkan bahwa model memenuhi persyaratan validitas karena nilai *cross loadings* seluruh indikator menunjukkan *Discriminant Validity* yang baik.

Reliabilitas diukur dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Data dapat dikatakan reliabel jika kedua nilai ini >0,6 atau 0,7 untuk jenis penelitian eksplorasi. Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dapat dilihat pada Tabel 5.

**Tabel 5. Hasil Cronbach's Alfa & Composite Reliability**

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability
Kepuasan Kerja	0,605	0,723
Kinerja Karyawan	0,614	0,721
Kompensasi	0,707	0,753
Lingkungan Kerja	0,667	0,679

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Tabel 5 dapat dilihat Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* dan dapat disimpulkan bahwa seluruh konstruk memiliki nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability* > 0,60, hal ini berarti konstruk memenuhi persyaratan reliabilitas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa instrumen pengukuran dapat mengukur variabel yang ada di dalam penelitian.

Pengukuran uji model structural (*Inner Model*) dilakukan dengan mengukur *Coefficient of Determinant* atau  $R^2$  serta melihat nilai *path coefficient* untuk menjelaskan mengenai pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui apakah variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat dapat dilihat dari nilai signifikansi.

**Tabel 6. Nilai Coefficient of Determinant ( $R^2$ )**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kepuasan	0.633	0.639	0.053	11.916	0.000
Kinerja	0.579	0.556	0.071	6.580	0.000

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Tabel 6 menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 63,3%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh

variabel lain diluar penelitian ini. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Sehingga nilai  $R^2$  sebesar 0,633 termasuk dalam kategori moderat. Dilihat juga bahwa variabel kinerja dapat dipengaruhi oleh kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan sebesar 57,9%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Nilai  $R^2$  termasuk ke dalam kategori moderat. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan karyawan dapat mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.

Untuk menguji apakah hipotesis didukung oleh data penelitian, maka pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai probabilitas dan nilai t-statistiknya (Ghozali, 2014). Untuk nilai probabilitas, nilai p-value dengan  $\alpha = 5\%$  adalah kurang dari 0,05. Nilai T-tabel untuk  $\alpha = 5\%$  adalah 1,96. Didukung dan tidak didukung hipotesis  $H_0$  adalah: signifikansi(jika  $\rho < 0,05$  dan t-statistik  $> 1,96$  maka  $H_0$  : tidak didukung ), signifikansi (jika  $\rho > 0,05$  dan t-statistik  $< 1,96$  maka  $H_0$  : didukung ). Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 7.

**Tabel 7. Nilai Path Coefficients**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Kompensasi ->Kinerja	0.723	0.726	0.133	5.435	0.033
Lingkungan kerja -> Kinerja	0.653	0.655	0.137	4.766	0.001
Kompensasi -> Kepuasan	0.445	0.448	0.034	13.088	0.000
Lingkungan Kerja -> Kepuasan	0.572	0.574	0.137	4.175	0.001
Kepuasan kerja -> Kinerja ( indirect)	0.579	0.582	0.108	5.361	0.001

Sumber : Data Primer (diolah), 2019

Hipotesis pertama mengenai bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari Tabel 7 bahwa nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kinerja sebesar 0,723 dengan nilai P values 0,033. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena nilai P values ( $0,033 < 0,05$ ). Hal ini berarti jika semakin tinggi kompensasi yang dimiliki karyawan akan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis kedua pada penelitian ini mengenai lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Jika dilihat

pada Tabel 7, nilai koefisien jalur kepuasan terhadap kinerja sebesar 0,653 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, karena dilihat dari nilai P values ( $0,001 < 0,05$ ). Dengan begitu dapat disimpulkan bahwa semakin baik lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini adalah variable kompensasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien variabel kompensasi terhadap kepuasan sebesar 0,445 dengan



nilai P values 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Gold Coin Specialities karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan jika semakin tinggi kompensasi maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

Hipotesis keempat dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dengan dimediasi oleh kepuasan berpengaruh terhadap kinerja. Berdasarkan Tabel 7, nilai koefisien variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan sebesar 0,572 dengan nilai P values 0,001. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja PT Gold Coin Specialities karena jika dilihat dari nilai P values lebih kecil dari standar signifikansi ( $0,001 < 0,05$ ). Sehingga dapat disimpulkan jika semakin baik lingkungan kerja yang ada maka akan meningkatkan tingkat kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

## PENUTUP

### Simpulan

Simpulan dari penelitian ini adalah hasil penelitian mendukung hipotesis yang ada yaitu

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gold Coin Specialities, hal ini menunjukkan bahwa jika kompensasi karyawan semakin tinggi maka kinerja yang akan dihasilkan karyawan akan semakin baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Gold Coin Specialities, hal ini menjelaskan bahwa lingkungan kerja

yang baik akan diikuti dengan kinerja karyawan yang semakin baik.

3. Kompensasi dengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan kompensasi yang baik kepada karyawannya karena dengan adanya kompensasi yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan PT Gold Coin Specialities sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya
4. Lingkungan kerjadengan dimediasi oleh kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang baik kepada karyawannya karena dengan adanya lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kepuasan kerja karyawan PT Gold Coin Specialities sehingga karyawan akan memberikan kinerja yang lebih baik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya..

### Saran

1. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kompensasi yang baik sehingga karyawan merasa bersemangat untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya untuk perusahaan PT Gold Coin Specialities sesuai dengan usaha yang telah diberikan karyawannya. Jika memang ada karyawan yang berprestasi baik, dapat memberikan imbalan yang layak baik berupa insentif sesuai hasil kinerjanya, kesempatan promosi dan lainnya.
2. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kesempatan untuk karyawan dalam menyampaikan ide atau masukan yang lebih baik melalui komunikasi yang terjalin baik tanpa

adanya tekanan, bisa dengan adanya forum rutin pertemuan antar karyawan untuk menciptakan suasana kekeluargaan di lingkungan kerja, hal ini dapat memengaruhi rasa saling membantu sesama karyawan PT Gold Coin Specialities.

3. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kesempatan untuk karyawan dalam bisa berkembang dengan adanya kesempatan promosi untuk karyawan yang memang memiliki penilaian kerja yang baik. Promosi ini bagus untuk memacu semangat karyawan lain agar terus memberikan kinerja terbaik untuk PT Gold Coin Specialities.
4. Perusahaan sebaiknya dapat memberikan kesempatan untuk karyawan untuk pelatihan yang sesuai dengan pekerjaan mereka agar kualitas hasil produksi bisa terus meningkat. Pelatihan yang baik akan membentuk karyawan untuk lebih maju.

#### DAFTAR PUSTKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Abdillah, W., & Jogiyanto, H. M. 2009. Konsep dan Aplikasi PLS (*Partial Least Square*) Untuk Penelitian Empiris. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi.
- Abdurrahmat Fathoni. 2006. Manajemen Sumber daya Manusia. Jakarta: Rineka Cipta.
- Aditya Kiswuryanto. 2014. Analisis Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening* ( studi pada karyawan bagian HRD PT. Indocement Tunggul Prakarsa Tbk). Semarang : Universitas Diponegoro
- Arep, Ishak dan Hendri Tanjung. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti
- Arianto, Nugroho Agung Dwi. 2013. Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. Dalam Jurnal Universitas Islam Nahdlatul Ulama, Hal 198 -120 Jepara: Universitas Islam Nahdlatul Ulama.
- Arikunto, S. 2006. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta: Rineka cipta.
- Bungin Burhan. 2004. Metode Penelitian Kualitatif. Jakarta : PT Rajagrafindo Persada.
- Ghozali, I.(2014. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponogoro
- Handoko TH. 2001. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi 2. Yogyakarta: BPFE
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: BumiAksara
- Himawan Chandra Hadinata. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pabrik Genteng Masokka Kebumen, Jawa Tengah. Yogyakarta : Universitas Negeri Yogyakarta
- Kaswan, 2012. Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta :Graha Ilmu
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi,

- (Alih Bahasa V.A Yuwono, dkk), Edisi Bahasa Indonesia, Yogyakarta: ANDI.
- Mangkuprawira, Tb. Sjafrli. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Mathis, Robert L dan Jacson. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Muchdarsyah Sinungan. 2003. Produktivitas Apa dan Bagaimana. Bandung :Mandar Maju.
- Naibaho, H. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus terhadap Motivasi Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Universitas Pelita Harapan Surabaya). Naibaho, Hastuti. et al. 2010. Pengaruh Lingkungan Kampus Jurnal Manajemen. Vol. 5, No. 1, April 2010 , 22-26.
- Nitisemito, Alex S., 1992. Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia.
- Panggabean, Mutiara S. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedua. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Putranto, Danang Indra. 2012. Pengaruh Komunikasi Internal, Kompensasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. 71 Kimia Farma Plant. Semarang: Diponegoro Journal of Social and Politic.
- Rizal G. Samsir. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. HOHO Pekanbaru. Jurnal Fekon Vol. 1 No. 2.
- Robbins, Stephen P. 2006. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Sari, Fajar Maya. 2013. Pengaruh Kompetisi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru di SD Negeri Kecamatan Gondang Mojokokerto. Dalam Jurnal Ilmu Ekonomi dan Manajemen, Vol 9 No.2 Hal. 137-159 Surabaya: Pascasarjana - Untag Surabaya.
- Sedarmayanti, 2001. Tata Kerja dan Produktivitas Kerja, cetakan pertama, Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siagian, Sondang P. 2003. Teori dan Praktek Kepemimpinan. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Simamora, Henry. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN.
- Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi. 1989. Metode Penelitian Survey. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyanti, Gita. 2012. Pengaruh lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan kepuasan kerja untuk meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi pada fakultas ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang). Semarang: Untag.
- Sugiyono. 2003. Statistik Untuk Penelitian dan Aplikasinya dengan SPSS. Bandung : Alfabeta.