

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEBIJAKAN PEMIMPIN
TERHADAP PRESTASI KERJA DIMEDIASI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI PT. PELANGI KINASIH TUNGGAL KARSA SEMARANG**

Muhammad Abdur Rohman ¹⁾, Heru Sri Wulan ²⁾, Andi Tri Haryono ³⁾

- ¹⁾ Mahasiswa Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang
^{2),3)} Dosen Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRACT

This study aims to examine compensation, work environment, and leader's policies towards work performance mediated job satisfaction as an intervening variable at PT. Pelangi kinasih Tunggal Karsa.

This research was conducted with the method of distributing questionnaires or questionnaires to company employees in the company PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa. By using a sample of 128 research respondents, then analyzed with SPSS regression and path analysis.

The results showed the compensation variable (X1) has a count of 4.579 > t table 2.402 and the significance level of t count 0.000 < $\alpha = 0.05$ said that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction (Y1). Work environment variables (X2) t count -0.507 < t table 2.402 and the significance level t count 0.613 > $\alpha = 0.05$ and negative sign, the work environment has a negative and not significant effect on job satisfaction (Y1). Company policy variables (X3) t count 5.810 > t table 2.402 and the significance level t count 0.000 > $\alpha = 0.05$, leader's policy has a positive and significant effect on job satisfaction (Y1). The compensation variable (X1) t counts is -2.874 < t table 2.402 and the significance level t counts 0.005 < $\alpha = 0.05$ and compensation has a positive and significant effect on work performance (Y2). Work environment variables (X2) t count 0.433 < t table 2.402 and the significance level t count 0.666 > $\alpha = 0.05$ work environment has a positive and significant effect on work performance (Y2). Company policy variables (X3) t count -1,912 < t table 2,402 and the significance level t count 0,058 > $\alpha = 0,05$ and company policy has a positive and significant effect on work performance (Y2). Job satisfaction variable (Y1) t count 3,913 > t table 2,402 and the significance level t count 0,000 < $\alpha = 0,05$, job satisfaction has a positive and significant effect on work performance (Y2). Compensation variable (X1) t count -1,419 < t table 2,402 and the significance level t count 0,159 > $\alpha = 0,05$ compensation (X1) has a positive and significant effect on work performance (Y2). Working environment variable (X2) t count 0.242 > t table 2.402 and the significance level t count 0.809 > $\alpha = 0.05$ work environment (X1) has a positive and significant effect on work performance (Y2). Leader Policy Variables (X3) t count -0.109 < t table 2.402 and the significance level t count 0.914 > $\alpha = 0.05$, company policy (X3) has a positive and significant effect on work performance (Y2).

Keywords: Compensation, Work Environment, Company Policy, Job Satisfaction, and Job Performance.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji kompensasi, lingkungan kerja, dan kebijakan pemimpin terhadap prestasi kerja di mediasi kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT. Pelangi kinasih Tunggal Karsa.

Penelitian ini dilakukan dengan metode penyebaran angket atau kuesioner terhadap karyawan perusahaan pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa. Dengan menggunakan sampel responden penelitian sejumlah 128 karyawan, kemudian dianalisis dengan SPSS regresi dan analisis jalur.

Hasil penelitian menunjukkan variabel *kompensasi* (X1) memiliki t hitung 4,579 > t tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung 0,000 < $\alpha=0,05$ dikatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1). Variabel *lingkungan kerja* (X2) t hitung -0,507 < t tabel 2,402 dan tingkat

signifikansi t hitung $0,613 > \alpha=0,05$ dan bertanda negatif, *lingkungan kerja* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1). Variabel *Kebijakan perusahaan* (X3) t hitung $5,810 > t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,000 > \alpha=0,05$, *kebijakan pemimpin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1). Variabel *kompensasi* (X1) t hitung sebesar $-2,874 < t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,005 < \alpha=0,05$ dan *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2). Variabel *lingkungan kerja* (X2) t hitung $0,433 < t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,666 > \alpha=0,05$ *lingkungan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2). Variabel *kebijakan perusahaan* (X3) t hitung $-1,912 < t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,058 > \alpha=0,05$ dan *kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2). Variabel *kepuasan kerja* (Y1) t hitung $3,913 > t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,000 < \alpha=0,05$, *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2). Variabel *Kompensasi* (X1) t hitung $-1,419 < t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,159 > \alpha=0,05$ *kompensasi* (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2). Variabel *Lingkungan kerja* (X2) t hitung $0,242 > t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,809 > \alpha=0,05$ *lingkungan kerja* (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2). Variabel *Kebijakan pemimpin* (X3) t hitung $-0,109 < t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,914 > \alpha=0,05$, *kebijakan perusahaan* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2).

Kata kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kebijakan Perusahaan, Kepuasan Kerja, dan Prestasi Kerja

PENDAHULUAN

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas jasanya dalam melakukan tugas, kewajiban, dan tanggungjawab yang dibebankan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja karyawan, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Sistem kompensasi yang memadai, terutama dalam hubungannya dengan motivasi kerja karyawan seharusnya dimiliki oleh suatu perusahaan atau unit bisnis dengan ketidakpastian lingkungan yang lebih tinggi. Menurut penelitian Murty dan Hudiwinarsih (2012) dengan adanya kompensasi yang memadai dan peningkatan motivasi yang dijalankan berhasil, maka seorang karyawan akan termotivasi dalam pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan berupaya mengatasi permasalahan yang terjadi.

Variabel pada penelitian Rahayu, dkk (2013) serta Suwati (2013), menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tetapi, penelitian Artana (2012)

menunjukkan hasil yang berbeda yaitu kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam meningkatkan kinerja, perusahaan menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan.

Pemberian kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi organisasi dan pegawai agar organisasi mendapatkan pegawai yang bersedia bekerja dengan menjalankan tugas-tugas secara baik, dan pegawai merasa pemberian kompensasi sebagai penghargaan atas kerja yang telah dilaksanakan. Hubungan tersebut akan menentukan kelangsungan hidup dan keberhasilan organisasi. Apabila organisasi ingin merekrut pegawai yang cakap, dan mempertahankan pegawai yang telah ada, maka pimpinan organisasi harus bisa menerapkan kompensasi yang layak dan seimbang dengan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh pegawai kepada organisasi, serta mengatur pemberian kompensasi tersebut tepat pada waktunya.

Selain meningkatkan kompensasi lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif juga tidak dapat kita remehkan. Gibson (2010) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan situasi dan kondisi dimana lingkungan kerja dibentuk, dinilai langsung atau tidak langsung oleh karyawan dan telah menjadi kekuatan utama dalam mempengaruhi perilaku karyawan di lingkungan kerja. Faktor yang berkaitan dengan efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional tenaga kependidikan kontrak kerja yang terjadi maupun tidak terjadi, titik temu antara nilai balas jasa kerja tenaga kependidikan kontrak kerja dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh yang bersangkutan Martoyo (2010). Permasalahan-permasalahan tersebut tentunya berpengaruh terhadap efektivitas kerja tenaga kependidikan kontrak kerja, karena efektivitas berkenaan dengan derajat pencapaian tujuan organisasi, baik secara implisit maupun eksplisit, yaitu seberapa jauh rencana dapat dilaksanakan dan seberapa jauh tujuan dapat tercapai (Soegiyono, 2011).

Aditya Kiswuryanto (2014) yang meneliti tentang “analisis pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening” dengan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

“Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum-hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk mengambil keputusan. Kebijakan perusahaan harus fleksibel dan gampang diinterpretasikan dan di mengerti oleh semua pihak.

Variabel kebijakan pemimpin pada penelitian Simaremare dan Isyandi (2015), dan Febrian, et al (2016) mengatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan positif

terhadap kinerja. Namun pada penelitian Rahmayanti dan Afandi (2014) kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian Dolphina (2012) menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh negatif tetapi signifikan terhadap kepuasan kerja.

Prestasi kerja yaitu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Dengan adanya peningkatan prestasi kerja karyawan, maka produktivitas perusahaan pun dapat meningkat. Peningkatan produktivitas inilah yang diharapkan oleh semua perusahaan guna mencapai tujuan perusahaan.

Kepuasan kerja adalah penilaian, perasaan, atau sikap seseorang atau pegawai terhadap pekerjaannya dan berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar rekan kerja, hubungan sosial ditempat kerja, dan sebagainya. Kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja. Karyawan yang puas lebih menyukai situasi kerjanya.

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Hasibuan (2009) dalam Karim, Nurlia (2013) menyatakan prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Kepuasan kerja (Y1)

Kepuasan kerja menurut (Robbins : 1996) dalam (Murti, Harry: 2013) adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya ganjaran yang diterima seseorang pekerja dengan banyaknya yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Kepuasan kerja merupakan penilaian, perasaan, atau sikap pegawai terhadap pekerjaannya yang berhubungan dengan lingkungan kerja, jenis pekerjaan, kompensasi, hubungan antar teman kerja, hubungan sosial

ditempat kerja. (Koesmono, 2005) dalam (Murti, Harry :2013).

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis.

Lingkungan Kerja

Menurut Saydam (2000:226) dalam (Rahmawanti, Nela Prima : 2014)) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya.

Kebijakan Perusahaan

“Kebijakan perusahaan adalah pedoman yang menjabarkan hukum-hukum, peraturan-peraturan, sasaran-sasaran, dan bisa dipergunakan oleh pihak manajer untuk mengambil keputusan. Kebijakan perusahaan harus fleksibel dan gampang diinterpretasikan dan dimengerti oleh semua karyawan”

Anderson dalam tahir (2014:12) kebijakan adalah suatu tindakan yang mempunyai tujuan yang dilakukan seseorang pelaku atau sejumlah pelaku untuk memecahkan suatu masalah.

HIPOTESIS PENELITIAN

H1 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H3 = Kebijakan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

H4 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja

H5 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

H6 = Kebijakan Perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja

H7 = Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja karyawan

H8 = Prestasi kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

H9=Prestasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja

H10= Prestasi kerja memediasi pengaruh kebijakan pemimpin terhadap kepuasan kerja

H11= Kepuasan kerja memediasi kompensasi terhadap prestasi kerja

H12= Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja terhadap prestasi kerja

H13= Kepuasan kerja memediasi kebijakan pemimpin terhadap prestasi kerja

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Variabel bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat).(Sugiyono, 2016).Variabel bebas dari penelitian ini adalah kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan kebijakan perusahaan (X3).

b). Variabel Terikat

Menurut Sugiyono (2010: 61), variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel terikat pada penelitian ini adalah prestasi kerja (Y2).

c). Variabel Intervening

Variabel ini merupakan variabel penyela yang terletak diantara variabel independen dan

dependen, sehingga variabel independen tidak langsung mempengaruhi berubahnya atau timbulnya variabel dependen.

Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja karyawan (Y1).

POPULASI DAN SAMPEL

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya. (Sugiyono, 2016)

Dalam penelitian ini peneliti mengambil populasi seluruh karyawan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa yang berjumlah 128 karyawan

b. Sampel

Sampling Sistematis adalah teknik pengambilan sampel berdasarkan urutan dari anggota populasi yang telah diberi nomor urut. Dari semua anggota populasi diberi nomor urut dari nomer 1 sampai dengan 128. Pengambilan sampel dapat dilakukan dengan kelipatan 4 saja.

JENIS DAN SUMBER DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Jenis Penelitian

penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Penelitian asosiatif adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Pada akhirnya hasil penelitian ini menjelaskan hubungan kausal antar variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Pada penelitian ini penulis berusaha menjelaskan hubungan antar variabel kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), kebijakan perusahaan (X3)

b. Sumber Data

Dalam penelitian ini digunakan data primer, data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumbernya, diamati dan di catat untuk pertama kalinya. Data primer yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah penyebaran kuesioner.

METODE PENGUMPULAN DATA

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui data primer dengan penjelasan sebagai berikut :

Kuesioner

Yaitu suatu metode dimana penelitian menyusun daftar pertanyaan secara tertulis yang kemudian dibagikan kepada responden untuk memperoleh data yang berhubungan dengan kegiatan penelitian, yaitu kompensasi, kebijakan perusahaan, lingkungan kerjayang berpengaruh terhadap prestasi kerja di mediasi Kepuasan Kerja Sebagai variabel Intervening. Kuesioner diberikan kepada karyawan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang. Dengan kuesioner maka pengumpulan data akan lebih efisien apabila peneliti mengetahui dengan pasti variabel yang akan diukur dan mengetahui apa yang bisa diharapkan dari responden.

Skala Pengukuran Likert 5 Kolom

Skala Pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif. Berbagai skala sikap yang dapat digunakan untuk penelitian yaitu skala *likert* dan jenis skala tersebut bila digunakan dalam pengukuran, akan mendapatkan data rasio. Daftar pertanyaan tertulis yang akan diisi oleh responden yang terdiri dari pertanyaan tentang kompensasi, kebijakan perusahaan, lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap prestasi kerja (kepuasan kerja) sebagai variabel intervening.

METODE ANALISIS DATA

Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif statistik dilakukan untuk mengetahui sebaran nilai dari variabel-variabel penelitian. Hal-hal yang akan dikaji dalam membahas analisis deskriptif adalah nilai rata-rata, nilai maksimum dan nilai minimum dari masing-masing variable.

Berdasarkan hasil uji deskriptif diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil yang diperoleh untuk nilai *kompensasi* rata-rata nilai kompensasi menunjukkan 14,50 .Sedangkan data minimum *kompensasi* yaitu sebesar 5. Data maksimumnya 19 dan nilai standar deviasinya adalah sebesar 2,851.
2. Untuk nilai lingkungan kerja, rata-rata nilai lingkungan kerja menunjukkan sebesar 25,82 , sedangkan data minimum lingkungan kerja yaitu sebesar 17, data maksimumnya sebesar 39 dengan nilai standar deviasinya sebesar 4,391.
3. Untuk nilai kebijakan perusahaan, rata-rata nilai kebijakan perusahaan menunjukkan sebesar 21,19 , sedangkan data minimum kebijakan perusahaan yaitu sebesar 10 , data maksimumnya sebesar 29 dengan nilai standar deviasinya sebesar 4,011.
4. Untuk nilai kepuasan kerja, rata-rata nilai kepuasan kerja menunjukkan sebesar 25,10, sedangkan data minimum kepuasan kerja yaitu sebesar 15, data maksimumnya sebesar 32, dengan nilai standar deviasinya sebesar 4,334.

Untuk nilai prestasi kerja, rata-rata nilai prestasi kerja menunjukkan sebesar 25,86, sedangkan data minimum prestasi kerja yaitu sebesar 20, data maksimumnya sebesar 34, dengan nilai standar deviasinya sebesar 3,520

Uji Normalitas

Berdasarkan teori statistika model linear hanya residu dari variabel dependen Y yang wajib diuji normalitasnya, sedangkan variabel independen diasumsikan bukan fungsi distribusi, sehingga tidak perlu diuji normalitasnya.

Berdasarkan hasil pengujian data menunjukkan bahwa variabel *Kompensasi* sebesar 0,13, *Lingkungan Kerja* sebesar 0,115 dan *Kebijakan Perusahaan* sebesar 0,08 nilai signifikansi *Kolmogorov-Smirnov* pada model regresi 2 sebesar lebih besar dari 0,05 membuktikan bahwa data berdistribusi normal.

Uji Multikolonieritas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang ditemukan ada korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang

baik tidak terjadi korelasi antar variabel bebas, untuk mendeteksi ada tidaknya multikolonieritas di dalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Apabila nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi, maka dapat dilihat bahwa nilai VIF semua variabel bebas jauh di bawah 10 dan hasil perhitungan nilai *tolerance* menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel bebas yang nilai 0,90. Dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada multikolonieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heterokedastisitas dapat dilakukan dengan uji Glejser. Uji Glejser yaitu pengujian dengan meregresikan nilai *absolute residuals* terhadap variabel independen.

Berdasarkan perhitungan menunjukkan bahwa nilai sigifikansi dari variabel penelitian yaitukompensasi (X1), *lingkungan kerja* (X2), *kebijakan perusahaan* (X3) dan *Kepuasan kerja* (Y1) semuanya lebih besar daripada 0,05, maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heterokedastisitas. Sedangkan tabel 4.6 menunjukkan bahwa nilai signifikan dari variabel diatas ada dua variabel lebih kecil dari pada 0,05 dan ada dua variabel yang lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan data tidak terjadi masalah heterokedastisitas.

Analisis Regresi Linear Bertahap

Analisis regresi linear bertahap digunakan untuk menguji adanya variabel mediasi antara variabel independen dan variabel dependen (Ghozali, 2011). Analisis ini dilakukan dengan 2 tahap atau Two Stage Least Square (2SLS) yang terdiri dari 2 model, dimana memiliki 2 model :

1. Model pertama sebagai variabel dependennya adalah kepuasan kerja (Y1)

dan variabel independennya adalah *kompensasi* (X1), *lingkungan kerja* (X2), dan *kebijakan perusahaan* (X3).

- Model kedua sebagai variabel dependennya adalah prestasi kerja (Y2) dan variabel independennya adalah *kompensasi* (X1), *lingkungan kerja* (X2), *kebijakan perusahaan* (X3) dan *kepuasan kerja* (Y1).

Dengan menggunakan *Standardized Coefficients* dapat dibuat persamaan regresi, yaitu:
 $Y1 = 0,354X1 + 0,045X2 + 0,498X3$

Analisis :

Variabel *kompensasi*, dan *kebijakan perusahaan* memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini dapat diartikan apabila *kompensasi* dan *kebijakan pemimpin* mengalami peningkatan, maka akan terjadi peningkatan *kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang. Sedangkan untuk variabel *lingkungan kerja* memiliki koefisien regresi bertanda negatif, hal ini dapat diartikan apabila *lingkungan kerja* mengalami penurunan, maka akan terjadi penurunan *kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang.

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan *Standardized Coefficients* dapat dibuat persamaan regresi, yaitu:

$$Y2 = -0,278X1 + 0,045X2 - 0,213X3 + 0,406Y1$$

Analisis :

Variabel *kompensasi* dan *kebijakan perusahaan* memiliki koefisien regresi bertanda negatif, hal ini dapat diartikan apabila *kompensasi* dan *kebijakan perusahaan* mengalami penurunan maka akan terjadi penurunan *prestasi kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang. Sedangkan untuk variabel *lingkungan kerja* dan *kepuasan kerja* memiliki koefisien regresi bertanda positif, hal ini dapat diartikan apabila

lingkungan kerja dan *kepuasan kerja* mengalami peningkatan maka akan terjadi peningkatan *prestasi kerja* perusahaan PT. Pelangi Tunggal Karsa Semarang.

Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi parsial digunakan untuk mengetahui seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen atau variabel terikat.

Berdasarkan perhitungan spss, dapat dilihat model regresi 1 nilai koefisien determinansi (R²) sebesar 0,338 yang artinya variasi kepuasan kerja pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang dapat dijelaskan oleh variabel *kompensasi*, *lingkungan kerja* dan *kebijakan perusahaan* sebesar 33,8% dan sisanya 66,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain di luar model.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.354	.125	.097	3.345	1.862

a. Predictors: (Constant), KEPUASANKERJA, LINGKUNGANKERJA, KOMPENSASI, KEBIJAKANPERUSAHAAN

b. Dependent Variable: PRESTASIKERJA

Sumber: Data Primer diolah, 2018

Berdasarkan tabel 4.10, dapat dilihat model regresi 2 nilai koefisiens determinansi (R²) sebesar 0,125 yang artinya variabel Prestasi kerja pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang dapat diterangkan oleh variabel *kompensasi*, *lingkungan kerja*, *kebijakan perusahaan* dan *kepuasan kerja* sebesar 12,5% dan sisanya 87,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model persamaan regresi.

Uji T

Uji t dilakukan untuk mengetahui apakah secara individu (parsial) variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara signifikan atau tidak.

Berdasarkan perhitungan hipotesis, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis pertama (H1) sampai dengan hipotesis ketiga (H3).

a. Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Variabel *kompensasi* (X1) memiliki t hitung sebesar $4,579 > t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,000 < \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1).

Kesimpulannya hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* dapat diterima.

b. Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Variabel *lingkungan kerja* (X2) memiliki t hitung $-0,507 < t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,613 > \alpha = 0,05$ dan bertanda negatif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1).

Kesimpulannya hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap *kepuasan kerja* tidak dapat diterima.

c. Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Variabel *Kebijakan perusahaan* (X3) memiliki t hitung $5,810 > t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,000 > \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *kebijakan pemimpin* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1).

Kesimpulannya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* dapat diterima, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis keempat (H4) sampai dengan hipotesis ketujuh (H7).

d. Pengujian Hipotesis keempat (H4)

Variabel *kompensasi* (X1) memiliki t hitung sebesar $-2,874 < t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,005 < \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2).

Kesimpulannya hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* dapat diterima.

e. Pengujian Hipotesis Kelima (H5)

Variabel *lingkungan kerja* (X2) memiliki t hitung $0,433 < t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,666 > \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2).

Kesimpulannya hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* tidak dapat diterima.

f. Pengujian Hipotesis Keenam (H6)

Variabel *kebijakan perusahaan* (X3) memiliki t hitung $-1,912 < t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,058 > \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2).

Kesimpulannya hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa *kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* tidak dapat diterima.

g. Pengujian Hipotesis Ketujuh (H7)

Variabel *kepuasan kerja* (Y1) memiliki t hitung $3,913 > t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,000 < \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* (Y2).

Kesimpulannya hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* dapat diterima, maka dapat dilakukan pengujian hipotesis kedelapan (H8) sampai dengan hipotesis kesepuluh (H10).

h. Pengujian Hipotesis Delapan (H8)

Variabel *Kompensasi* (X1) memiliki t hitung $-1,419 < t$ tabel 2,402 dan tingkat signifikansi t hitung $0,159 > \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa

kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2).

Kesimpulannya hipotesis kedelapan (H8) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tidak dapat diterima.

i. Pengujian Hipotesis Sembilan (H9)

Variabel Lingkungan kerja (X2) memiliki t hitung $0,242 > t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,809 > \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2).

Kesimpulannya hipotesis kesembilan (H9) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tidak dapat diterima.

j. Pengujian Hipotesis Sepuluh (H10)

Variabel Kebijakan pemimpin (X3) memiliki t hitung $-0,109 < t$ tabel $2,402$ dan tingkat signifikansi t hitung $0,914 > \alpha = 0,05$ dan bertanda positif, dengan demikian dapat dikatakan bahwa kebijakan perusahaan (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y2).

Kesimpulannya hipotesis kedelapan (H10) yang menyatakan bahwa kebijakan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja tidak dapat diterima.

Uji Jalur (Path Analysis)

Berdasarkan uji t yang telah dilakukan maka didapatkan hasil:

Regression step1 :

- P1
Unstandardized coefficients beta variabel *kompensasi* (X1) memiliki nilai sebesar $0,539$
- P2
Unstandardized coefficients beta variabel *lingkungan kerja* (X2) memiliki nilai sebesar $-0,045$
- P3
Unstandardized coefficients beta variabel *kebijakan perusahaan* (X3) memiliki nilai sebesar $0,538$

Regression step2 :

- P4
Unstandardized coefficients beta variabel *kompensasi* (X1) memiliki nilai sebesar $-0,343$
- P5
Unstandardized coefficients beta variabel *lingkungan kerja* (X2) memiliki nilai sebesar $0,036$
- P6
Unstandardized coefficients beta variabel *kebijakan perusahaan* (X3) memiliki nilai sebesar $-0,187$
- P7
Unstandardized coefficients beta variabel *kepuasan kerja* (Y1) memiliki nilai sebesar $0,392$

Dengan menggunakan rumus dari Ghazali (2011), berdasarkan nilai determinasi R square didapatkan nilai e_1 :

1. Dari regression Step 1

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,338} = 0,885$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y1 = 0,539 (X1) - 0,045(X2) + 0,538(X3) + 0,885$$

2. Dari regression Step 2

$$\text{Nilai } e_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$= \sqrt{1 - 0,125} = 0,984$$

Persamaan struktural sebagai berikut :

$$Y2 = -0,343 (X1) + 0,036 (X2) - 0,187 (X3) + 0,392(Y1) + 0,984$$

Pengaruh Langsung (Direct) dan Tidak Langsung (Indirect)

Variabel intervening merupakan variabel antara atau *mediating* yang fungsinya memediasi hubungan antara variabel independen dengan variabel-variabel dependen (Ghozali, 2011). Untuk

mengetahui adanya pengaruh langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) harus memenuhi kriteria terlebih dahulu, dimana apabila pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, maka hubungan sebenarnya adalah tidak langsung atau menggunakan variabel mediasi (*intervening*), begitu juga sebaliknya.

a. Pengaruh variabel *kompensasi* (X1) terhadap *prestasi kerja ratio* (Y2)

- pengaruh langsung (X1Y2) = -0,343
- pengaruh tidak langsung (X1*Y2) = (0,539)*(0,392) = 0,211

Pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara *kompensasi* (X1) dengan *prestasi kerja* (Y2) adalah *kompensasi* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *prestasi kerja*, melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi.

b. Pengaruh variabel *lingkungan kerja*(X2) terhadap *prestasi kerja* (Y2)

- pengaruh langsung (X2Y2) = 0,036
- pengaruh tidak langsung (X2*Y2) = (0,045)*(0,392) = 0,017

Pengaruh tidak langsung < pengaruh langsung, maka hubungan antara *lingkungan kerja* (X2) dengan *prestasi kerja* (Y2) adalah *lingkungan kerja* berpengaruh secara langsung terhadap *prestasi kerja*, melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi.

c. Pengaruh variabel *kebijakan perusahaan* (X3) terhadap *prestasi kerja* (Y2)

- pengaruh langsung (X3Y2) = 0,187
- pengaruh tidak langsung (X3*Y2) = (0,538)*(0,392) = 0,210

Pengaruh tidak langsung > pengaruh langsung, maka hubungan antara *kebijakan perusahaan* (X3) dengan *prestasi kerja* (Y2) adalah *kebijakan perusahaan* berpengaruh secara tidak langsung terhadap *prestasi kerja*, melalui *kepuasan kerja* sebagai variabel mediasi.

Uji Sobel

Sobel test merupakan uji untuk mengetahui apakah hubungan yang melalui sebuah variabel mediasi secara signifikan mampu sebagai mediator dalam hubungan tersebut. Berikut adalah perhitungan menggunakan uji sobel:

1. Kompensasi

$$\begin{aligned} & \frac{Sp2p3}{\sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}} \\ & = \\ & \frac{\sqrt{(0,539^2)(0,084)^2 + (0,329)^2(0,0118)^2 + (0,084)^2(0,007)^2 + (0,108)^2(0,104)^2 + (0,007)^2(0,007)^2}}{\sqrt{(0,002) + (0,002 + 0,000)}} \\ & = \sqrt{0,004} \\ & = \sqrt{0,06} \\ & t = \frac{p2p3}{Sp2p3} \\ & = \frac{(0,329)(0,539)}{0,06} \\ & = \frac{0,177}{0,06} \\ & = 2,93 > 2,06 \end{aligned}$$

Pengaruh langsung *kompensasi* terhadap *kepuasan kerja* melalui *prestasi kerja* berpengaruh positif signifikan karena t hitung (2,93) lebih besar dari t tabel (2,06).

2. Lingkungan kerja

$$\begin{aligned} & \frac{Sp2p3}{\sqrt{p3^2Sp2^2 + p2^2Sp3^2 + Sp2^2Sp3^2}} \\ & = \frac{\sqrt{(-0,045)^2(0,084)^2 + (0,329)^2(0,088)^2 + (0,084)^2(0,007)^2 + (0,108)^2(0,008)^2}}{\sqrt{0,000 + 0,001 + 0,000}} \\ & = \sqrt{0,001} \\ & = 0,03 \end{aligned}$$

$$t = \frac{p2p3}{Sp2p3}$$

$$= \frac{(0,329)(-0,045)}{0,03}$$

$$= \frac{-0,145}{0,03}$$

$$= -0,49 < 2,06$$

Pengaruh tidak langsung *lingkungan kerja* terhadap *kepuasan kerja* melalui *prestasi kerja* berpengaruh negatif signifikan karena t hitung (-0,49) lebih dari dari t tabel (2,06).

3. Kebijakan Perusahaan

$$Sp_{2p3}$$

$$= \sqrt{p^2 Sp_{22}^2 + p^2 Sp_{32}^2 + Sp_{23}^2 Sp_{32}^2}$$

$$= \sqrt{(-0,538)^2(0,084)^2 + (0,329)^2(0,093)^2 + (0,084)^2(0,093)^2}$$

$$= \sqrt{(0,289)(0,007) + (0,108)(0,009) + (0,007)(0,009)}$$

$$= \sqrt{0,002 + 0,001 + 0,000}$$

$$= \sqrt{0,003}$$

$$= 0,055$$

$$t = \frac{p_{2p3}}{Sp_{2p3}}$$

$$= \frac{(0,329)(0,538)}{0,055}$$

$$= \frac{0,177}{0,055}$$

$$= 3,21 > 2,06$$

Pengaruh langsung *kebijakan perusahaan* terhadap *kepuasan kerja* melalui *Prestasi kerja* berpengaruh positif signifikan karena t hitung (3,21) lebih besar dari t tabel (-2,06).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh *Kompensasi* terhadap *Kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1). Maknanya adalah apabila *kompensasi* mengalami peningkatan, maka *kepuasan kerja* pada

perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang akan mengalami peningkatan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis pertama (H1) yang menyatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* dapat diterima.

Pengaruh *Lingkungan kerja* terhadap *Kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang

Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* (Y1). Maknanya adalah apabila *lingkungan kerja* mengalami peningkatan, maka *kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang akan mengalami peningkatan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis kedua (H2) yang menyatakan bahwa *lingkungan kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* tidak dapat diterima.

Pengaruh *Kebijakan perusahaan* terhadap *Kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang

Kebijakan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan kerja* (Y1). Maknanya adalah apabila *kebijakan perusahaan* mengalami penurunan, maka *kepuasan kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang akan mengalami penurunan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis ketiga (H3) yang menyatakan bahwa *kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kepuasan kerja* dapat diterima.

Pengaruh *Kompensasi* terhadap *Prestasi Kerja* pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja* (Y2). Maknanya adalah apabila *Kompensasi* mengalami penurunan, maka *Prestasi kerja* pada perusahaan PT. Pelangi kinasih tunggal karsa Semarang akan mengalami penurunan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis keempat (H4) yang menyatakan bahwa *kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* dapat diterima.

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja pada perusahaan PT. Pelangi Kinaish Tunggal Karsa Semarang.

Kebijakan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi kerja* (Y2). Maknanya adalah apabila *Kebijakan perusahaan* mengalami penurunan, maka *prestasi kerja* pada perusahaan PT. Pelangi kinasih tunggal karsa Semarang akan mengalami penurunan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis kelima (H5) yang menyatakan bahwa *Kebijakan perusahaan* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* tidak dapat diterima.

Pengaruh Kebijakan Perusahaan terhadap Prestasi Kerja pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang.

Kebijakan perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja*(Y2). Maknanya adalah apabila *Kebijakan Perusahaan* mengalami peningkatan, maka *Prestasi Kerja* pada perusahaan PT. Pelangi kinasih tunggal karsa Semarang akan mengalami peningkatan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis keenam (H6) yang menyatakan bahwa *Kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* tidak dapat diterima.

Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja pada perusahaan PT. Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang

Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja* (Y2). Maknanya adalah apabila *kepuasan kerja* mengalami peningkatan, maka *prestasi kerja* pada perusahaan PT. Pelangi kinasih tunggal karsa Semarang akan mengalami peningkatan yang signifikan juga. Kesimpulannya hipotesis ketujuh (H7) yang menyatakan bahwa *kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *prestasi kerja* dapat diterima.

Pengaruh Kompensasi terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan Uji Sobel diperoleh hasil Kompensasi terhadap Prestasi kerja melalui *Kepuasan kerja* berpengaruh positif signifikan karena t hitung (2,93) lebih besar dari t tabel (2,06).

Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerjs melalui Kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan Uji Sobel diperoleh hasil Lingkungan kerja terhadap Prestasi kerja melalui *Kepuasan kerja* yaitu berpengaruh negatif signifikan karena t hitung (-0,49) lebih kecil dari t tabel (2,06).

Pengaruh Kebijakan Perusahaan terhadap Prestasi kerja melalui Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan Uji Sobel diperoleh hasil Kebijakan perusahaan terhadap Prestasi kerja melalui *Kepuasan kerja*, berpengaruh positif signifikan karena t hitung (3,21) lebih besar dari t tabel (-2,06).

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan kerja*
2. *Lingkungan Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*.
3. *Kebijakan perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kepuasan Kerja*.
4. *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja*.
5. *Lingkungan kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Prestasi*.
6. *Kebijakan Perusahaan* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Prestasi kerja*..
7. *Kepuasan kerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja*.
8. *Kompensasi* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi kerja* melalui *Kepuasan kerja* sebagai variabel *intervening Ratio*.

9. *Lingkungan Kerja* berpengaruh negatif dan signifikan terhadap *Prestasi kerja* melalui *Kepuasan kerja* sebagai *variabel intervening Ratio*.
10. *Kebijakan Perusahaan* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Prestasi Kerja* melalui *Kepuasan Kerja* sebagai *variabel intervening*

SARAN

1. Bagi perusahaan

- a. Kompensasi yang berikan perusahaan lebih di tingkatkan lagi sehingga muncul kepuasan kerja pada karyawan
- b. Lingkungan kerja yang harus di benai tempat kerja staff kantor harus terpisah sehingga menjadikan karyawan bekerja dengan tenang

2. Agenda penelitian yang akan datang hendaklah mengembangkan lebih jauh model ini dengan menambahkan variabel lain yang masih erat hubungannya, misalnya variabel stres kerja, motivasi, kompensasi, ataupun dengan indikator-indikator lain.

3. Skala yang digunakan dalam penelitian ini memiliki interval ganjil. Kecenderungan kuesioner yang menggunakan interval ganjil adalah responden yang kurang memahami pertanyaan atau pernyataan kuesioner akan memilih interval tengah, yaitu netral. Sehingga pada penelitian selanjutnya, disarankan peneliti menggunakan interval genap dengan menghilangkan pilihan netral.

DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri Tanjung , 2013 . **Manajemen Sumber Daya Manusia**.Universitas Trisakti: Jakarta

Engkos Ridwan Acmad Kuncoro, *Cara Menggunakan dan Memaknai Path Analysis*, Alfabeta: Bandung, 2014.

Ghozali, Imam 2011. “ *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2011. “*Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*” Semarang:Badan Penerbit Iniversitas Diponegoro.

Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS21 Update PLS Regresi*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gibson, 2010, **Organisasi dan Manajemen: Perilaku,Struktur dan Proses**. Edisi Keempat.Erlangga.Jakarta.

Handoko, 2014, **Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia**, Edisi Kedua,

Hasibuan, Malayu S.P..2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara.

Indrawati, D. A. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Denpasar. *Jurnal Manajeme, Strategi Bisnis Dan Kewriusahaaan*, 7(2), 2.

Karim, N. (2013). Stres Kerja Pengaruhnya Terhadap Prestasi Kerja Pada Karyawan Café Bambu Express Manado. *Jurnal EMBA*, 1(4), 513-522.

Kiswuryanto, Aditya. 2014. Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Universitas Diponegoro

M. Kadarisman. 2012. *Manajemn Pengembanagn Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Rajagrafindo Rosdakarya.

Mirawati, 2011. *Analisis Pengaruh Modal Kerja dan Likuiditas Terhadap Rentabilitas pada PT. Semen Bosowa Maros*. Jurnal Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Hasanudin Makasar.

Murti, H., & Srimulyani, A. V. (2013). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan variabel Pemediasi Kepuasan Kerja Pada PDAM Kota Madiun. *JRMA*, 1(1), 1.

Murty, Hudiwinarsih. 2012. Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus pada Perusahaan Manufactur Di Surabaya). *Jurnal The Indonesia Accounting Review Vol. 2. STIE Perbanas. Surabaya.*