THE EFFECT OF LEADERSHIP, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON WORK ACHIEVEMENTS, WITH WORK COMMITMENT AS AN INTERVENING VARIABLE

Komariyah[1)], Heru Sri Wulan., SE, MM.[2)], Adjie Saputro. SE, MM.[3)]
[1)] Mahasiswa Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang
[2), 3)] Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Pandanaran Semarang

ABSTRAK

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi karyawan kerja meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap prestasi kerja, dengan komitmen kerja sebagai variabel intervening Populasi yang akan diteliti ialah karyawan di PT. Niko Elektronik Semarang sebanyak 250 karyawan dan dengan sampel sebanyak 112 responden. Metode analisis yang digunakan adalah *path analysis* atau analisis jalur. Hasil penelitian menyatakan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, komitmen kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, kepemimpinan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Komitmen Kerja, Prestasi Kerja.

ABSTRACTION

In order for management activities to run well, companies must have knowledgeable and highly skilled employees and efforts to manage the company as optimally as possible so that employee work performance increases. This study aims to determine the effect of leadership, work environment and compensation on work performance, with work commitment as an intervening variable. The population to be studied is employees at PT. Semarang Electronic Niko as many as 250 employees and with a sample of 112 respondents. The analytical method used is path analysis. The results of the study state that leadership does not have a significant effect on work commitment, work environment and compensation have a positive and significant effect on work commitment, work commitment and work environment have a positive and significant effect on work performance, leadership and compensation have no significant effect on job performance.

Keywords: Leadership, Work Environment, Compensation, Work Commitment, Work Achievement.

PENDAHULUAN

Setiap perusahaan terdiri atas berbagai ragam manusia terhadap sifat dan perilaku masing-masing. Meskipun demikian perusahaan memiliki kesadaran diri atau tata nilai yang mendasari gerak operasinya. Disini peran pimpinan perusahaan sangat penting dalam menggerakkan para anggotanya untuk mencapai tujuan bersama. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga prestasi karyawan kerja meningkat.

Prestasi kerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2014). Peningkatan prestasi kerja umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja.

Sumber daya yang telah tersedia jika tidak dikelola dengan baik maka tidak akan memperoleh tujuan yang telah direncanakan, sehingga peranan pemimpin sangat penting yang dapat mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya untuk mencapai suatu tujuan. Dasarnya kepemimpinan merupakan gaya seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif sesuai dengan perintahnya, dengan gaya kepemimpinan yang dimiliki oleh seorang pemimpin ini yang akan di

gunakan untuk bisa mengarahkan sumber daya manusia dapat menggunakan semua kemampuannya dalam mencapai prestasi kerja yang baik (Sopiyah, 2015).

Selain faktor kepemimpinan, lingkungan tempat karyawan bekerja juga tidak kalah penting meningkatkan prestasi karyawan. Yang termasuk lingkungan kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Sedarmayanti (2013) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan.

Sumber daya manusia merupakan faktor yang sangat vital dalam organisasi maka perlu ditingkatkan efisiensi, kualitas, dan produktivitasnya. Karena itu perlu dikembangkan suasana yang dapat membangkitkan peran aktif dan kondisi kerja yang dapat mendorong untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuannya dengan optimal. Untuk mencapai kondisi tersebut perusahaan memiliki upaya yang dapat ditempuh yaitu dengan memberikan kompensasi yang sesuai.

Sebuah perusahaan akan maju jika mempunyai karyawan yang berprestasi dan berkomitmen tinggi terhadap perusahaan tersebut. Komitmen sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan, sebab komitmen dalam perusahaan dapat mempengaruhi efektifitas dan efisiensi kerja.

PT. Niko Elektronik Semarang merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang perakitan dan pendistribusian barang-barang elektronik. Permasalahan yang ada di PT. Niko Elektronik Semarang dalam hal prestasi kerja antara lain tidak bisa terpenuhinya target produksi yang ditentukan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat pada tabel data hasil produksi mesin cuci PT. Niko Elektronik Semarang tahun 2017 dapat dilihat pada tabel 1.1 di bawah ini:

Tabel 1
Data Hasil Produksi Mesin Cuci PT Niko Elektronik Bulan Januari-Desember 2017

Bulan	Target Dalam Satu Bulan (Unit)	Target Dalam Satu Hari (Unit)	Hasil Yang Diperoleh Dalam Satu Hari (Unit) rata-rata	Rata-rata kekurangan per-bulan(unit)
Januari	25.000	1.000	600	10.000
Februari	23.000	1.000	700	5.000
Maret	23.000	900	750	4.250
April	24.000	900	650	7.750
Mei	20.000	900	600	5.000
Juni	21.000	900	550	7.250
Juli	20.000	900	550	6.250
Agustus	19.000	900	600	4.000
September	18.000	850	500	5.500
Oktober	22.000	850	550	8.250
November	20.000	750	500	7.500
Desember	19.000	750	600	4.000
Jumlah	**254.000**	**6500**	**10.600**	**74.750**

Sumber: PT. Niko Elektronik Semarang, 2017

Dari tabel di atas dapat disimpulkan bahwa setiap hari hasil produksi yang dicapai tidak pernah mencapai target. Contoh pada bulan januari 2017, ditargetkan dalam 1 bulan karyawan dapat memproduksi sebanyak 25.000 unit, yang mana target perhari sebanyak 1.000 unit. Namun, hasil rata-rata produksi yang diperoleh per hari dalam bulan januari hanya 600 unit tanpa *over time*, dan hari kerja hanya senin-jum'at dalam perhitungan rata-rata produksi perhari sebanyak 600 unit dikali 25 hari kerja maka karyawan memproduksi mesin cuci dalam sebulan hanya sebanyak 15.000 unit, jadi kekurangan dalam 1 bulan kurang lebih sebanyak 10.000 unit yang mana karyawan ditargetkan sebulan dapat meproduksi mesin cuci sebanyak 25.000 unit.

Berdasarkan uraian tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Prestasi Kerja Dengan Komitmen Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Di PT. Niko Elektronik Semarang)".

TINJAUAN PUSTAKA

Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2014), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Hasibuan dalam Nurjaman (2014) prestasi kerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Komitmen Kerja

Menurut Robbins dalam Zelvia (2015) komitmen kerja adalah suatu keadaan seorang karyawan memihak pada organisasi tertentu serta tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Kepemimpinan

Definisi kepemimpinan secara luas menurut Rivai (2014) meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Menurut Robbins dan Judge (2013) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi suatu kelompok menuju pencapaian sebuah visi atau tujuan yang ditetapkan.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai visi dan misi perusahaan. Sedangkan menurut Sofyan (2013), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dalam suatu wilayah.

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2013) menyatakan kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.

Hipotesis Penelitian

H1 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
H3 = Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
H4 = Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
H5 = Lingkungan kerja berpengaruh positif dan siginifikan terhadap prestasi kerja.
H6 = Kompensasi berpengaruh positif dan siginifikan terhadap prestasi kerja.
H7 = Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
H8 = Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.
H9 = Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

METODE PENELITIAN

Variabel Penelitian

1. Variabel bebas yaitu Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3).
2. Variabel terikat yaitu Prestasi Kerja (Y2).
3. Variabel intervening yaitu Komitmen Kerja (Y1).

Populasi dan Sampel

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Dalam penelitian ini populasi yang akan diteliti ialah karyawan di PT. Niko Elektronik Semarang yang jumlahnya sebanyak 250 karyawan. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel yang ditentukan sebanyak 112 responden.

Jenis dan Sumber Data

1. Data Primer
   Diperoleh secara langsung atau pertama kali dari sumber utama. Data ini meliputi jawaban atas pertanyaan dalam kuesioner yang diajukan pada responden.
2. Data Sekunder
   Data yang pengumpulannya dilakukan oleh pihak lain, dalam hal ini data sekunder diperoleh dengan cara studi pustaka dan data yang diperoleh dari PT. Niko Elektronik Semarang.

Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode:

1. Kuesioner
2. Studi pustaka

Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah *path analysis* atau analisis jalur.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 2
Analisis Regresi Linier Berganda Model 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.457	1.290		-2.681	.008
	Kepemimpinan	.056	.039	.059	1.445	.151
	Lingkungan kerja	.094	.025	.206	3.818	.000
	Kompensasi	.926	.052	.813	17.912	.000

a. Dependent Variable: Komitmen kerja

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model 1 diperoleh hasil bahwa:

- Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,059 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat kepemimpinan maka komitmen kerja akan semakin meningkat.
- Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,206 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka komitmen kerja akan semakin meningkat.
- Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,813 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi maka komitmen kerja akan semakin meningkat.
-

Tabel 3
Analisis Regresi Linier Berganda Model 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.252	.624		.404	.687
	Kepemimpinan	-.007	.018	-.006	-.366	.715
	Lingkungan kerja	.223	.012	.425	18.082	.000
	Kompensasi	.062	.048	.047	1.280	.203
	Komitmen kerja	.665	.045	.579	14.746	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer, 2018

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda model 2 diperoleh hasil bahwa:

- Kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,06 (bernilai negatif), nilai negatif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat kepemimpinan maka prestasi kerja akan semakin menurun.
- Lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,425 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat lingkungan kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
- Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,047 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat kompensasi maka prestasi kerja akan semakin meningkat.
- Komitmen kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,579 (bernilai positif), nilai positif koefisien regresi menunjukkan bahwa semakin meningkat komitmen kerja maka prestasi kerja akan semakin meningkat.

Pengujian Model

Uji F (uji simultan) digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen memiliki pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Tabel 4
Hasil Uji F Model 1

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	236.098	3	78.699	316.043	.000[b]
	Residual	26.894	108	.249		
	Total	262.991	111			

a. Dependent Variable: Komitmen Kerja
b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, 2018.

Berdasarkan tabel hasil uji F model 1 dapat dilihat pada kolom df bahwa df1 = 3, df2 = 108 maka untuk model 1 nilai F tabel = 2,69. Nilai F hitung sebesar 316,043 > 2,69 atau dapat dilihat pada kolom Sig yang menunjukkan nilai 0,000 (kurang dari 0,05) yang berarti bahwa hasil pengujian model atau uji F menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memrediksi pengaruh kompensasi, kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap komitmen kerja. Hasil uji F yang signifikan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap komitmen kerja.

Tabel 5
Hasil Uji F Model 2

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	340.576	4	85.144	1556.670	.000[b]
	Residual	5.852	107	.055		
	Total	346.429	111			

a. Dependent Variable: Prestasi Kerja

Sumber: Data Primer, 2018.

Berdasarkan tabel hasil uji F model 2 dapat dilihat pada kolom df bahwa df1 = 4, df2 = 107 maka untuk model 2 nilai F tabel = 2,46. Nilai F hitung sebesar 1556,670 > 2,46 atau dapat dilihat pada kolom Sig yang menunjukkan nilai 0,000 (kurang dari 0,05) yang berarti bahwa hasil pengujian model atau uji F menunjukkan bahwa model regresi layak untuk digunakan dalam memrediksi pengaruh kompensasi, kepemimpinan, lingkungan kerja, dan komitmen kerja terhadap prestasi kerja. Hasil uji F yang signifikan juga menunjukkan bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap prestasi kerja.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui bagaimana kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen, koefisien determinasi memiliki nilai antara 0 hingga 1. Koefisien determinasi model 1 ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6
Koefisien Determinasi Model 1

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.947a	.898	.895	.499

Sumber: Data Primer, 2018.

Berdasarkan tabel koefisien determinasi model 1 dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,895 atau dalam bentuk persentase menjadi 89,5% (0,895 x 100%), dapat diartikan bahwa sebesar 89,5% perubahan pada variabel komitmen kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Tabel 7
Koefisien Determinasi Model 2

Model Summary

Mode 1	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.992a	.983	.982	.234

a. Predictors: (Constant), Komitmen Kerja,

Sumber: Data Primer, 2018.

Berdasarkan tabel koefisien determinasi model 2 dapat dilihat pada kolom Adjusted R Square bahwa nilai koefisien determinasi sebesar 0,982 atau dalam bentuk persentase menjadi 98,2% (0,982 x 100%), dapat diartikan bahwa sebesar 98,2% perubahan pada variabel prestasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen kerja.

Uji t

Uji t (uji parsial) digunakan untuk mengetahui seberapa jauh pengaruh variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Tabel 8
Uji t Model 1

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-3.457	1.290		-2.681	.008
	Kepemimpinan	.056	.039	.059	1.445	.151
	Lingkungan kerja	.094	.025	.206	3.818	.000
	Kompensasi	.926	.052	.813	17.912	.000

a. Dependent Variable: Komitmen kerja

Sumber: Data Primer, 2018.

Untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t model 1 perlu diketahui nilai df yaitu nilai df = n – k – 1 dimana n adalah banyaknya sampel, k adalah banyaknya variabel independen, maka df = 112 – 3 – 1 = 108, maka untuk model 1 pada df = 108 diketahui nilai t tabel = 1,659.

Tabel 9
Uji t Model 2

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.252	.624		.404	.687
	Kepemimpinan	-.007	.018	-.006	-.366	.715
	Lingkungan kerja	.223	.012	.425	18.082	.000
	Kompensasi	.062	.048	.047	1.280	.203
	Komitmen kerja	.665	.045	.579	14.746	.000

a. Dependent Variable: Prestasi kerja

Sumber: Data Primer, 2018.

Untuk mengetahui nilai t tabel pada uji t model 2 perlu diketahui nilai df yaitu nilai df = n –

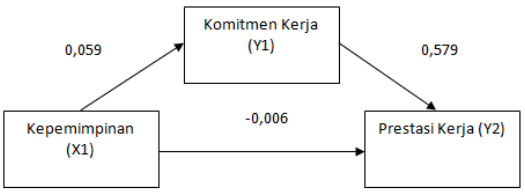
k – 1 dimana n adalah banyaknya sampel, k adalah banyaknya variabel independen, maka df = 112 – 4 – 1 = 107, maka untuk model 2 pada df = 107 diketahui nilai t tabel = 1,659.

Uji hipotesis untuk model 1 adalah sebagai berikut:

1. Pengujian Hipotesis 1
   Pada hasil uji t model 1 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung = 1,445 yang lebih kecil dari nilai t tabel = 1,659 (1,445 < 1,659) maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa "Kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja".
2. Pengujian Hipotesis 2
   Pada hasil uji t model 1 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung = 3,818 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,659 (3,818 > 1,659) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja".
3. Pengujian Hipotesis 3
   Pada hasil uji t model 1 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung = 17,912 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,659 (17,912 > 1,659) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa "Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja".
4. Pengujian Hipotesis 4
   Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel kepemimpinan memiliki nilai t hitung = -0,366 yang lebih kecil dari nilai t tabel = 1,659 (-0,366 < 1,659) maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa "Komitmen kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja".
5. Pengujian Hipotesis 5
   Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel lingkungan kerja memiliki nilai t hitung = 18,082 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,659 (18,082 > 1,659) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa "Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja".
6. Pengujian Hipotesis 6
   Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel kompensasi memiliki nilai t hitung = 1,280 yang lebih kecil dari nilai t tabel = 1,659 (1,280 < 1,659) maka Ho diterima dan Ha ditolak yang berarti bahwa "Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja".
7. Pengujian Hipotesis 7
   Pada hasil uji t model 2 dapat dilihat pada kolom t bahwa variabel komitmen kerja memiliki nilai t hitung = 14,746 yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,659 (14,746 > 1,659) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa "Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja".
8. Pengujian Hipotesis 8
   Pada hasil uji F model 1 dapat dilihat pada kolom F bahwa nilai F hitung sebesar 316,043 yang lebih besar dari nilai F tabel = 2,69 (316,043 > 2,69) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa "Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi tidak berpengaruh secara bersama-sama terhadap komitmen kerja".
9. Pengujian Hipotesis 9
   Pada hasil uji F model 2 dapat dilihat pada kolom F bahwa nilai F hitung sebesar 1556,670 yang lebih besar dari nilai F tabel = 2,46 (1556,670 > 2,46) maka Ho ditolak dan Ha diterima yang berarti bahwa "Kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan komitmen kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap prestasi kerja".

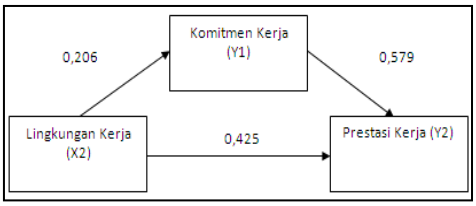
Uji Mediasi

Gambar 1
Diagram Analisis Jalur 1



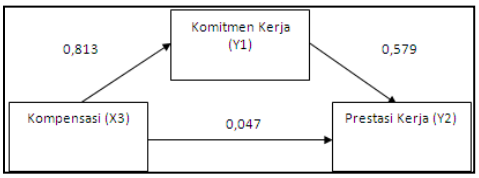
Hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja dapat menjadi mediasi antara variabel kepemimpinan terhadap prestasi kerja.

Gambar 2
Diagram Analisis Jalur 2



Hubungan tidak langsung lebih kecil dari hubungan langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja tidak dapat menjadi mediasi antara variabel lingkungan kerja terhadap prestasi kerja.

Gambar 3
Diagram Analisis Jalur 3



Hubungan tidak langsung lebih besar dari hubungan langsung, hal ini menunjukkan bahwa variabel komitmen kerja dapat menjadi mediasi antara variabel kompensasi terhadap prestasi kerja.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen kerja. Hal ini dapat berarti komitmen kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain, seperti disiplin kerja dan perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui hal tersebut.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka akan diikuti peningkatan pada komitmen kerja.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen kerja, semakin meningkat kompensasi maka akan diikuti peningkatan pada komitmen kerja.
4. Komitmen kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin meningkat komitmen kerja maka prestasi kerja akan meningkat.
5. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat berarti bahwa prestasi kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja dan perlu dilakukan penelitian terhadap hal tersebut.
6. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, semakin meningkat lingkungan kerja maka diikuti peningkatan pada prestasi kerja.
7. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini dapat berarti bahwa kompensasi yang diterima pegawai tidak berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai yang pada umumnya pegawai bekerja dengan apa adanya, selama target standar telah tercapai dan menerima kompensasi, terkadang tidak ada keinginan atau motivasi dari pegawai untuk memberikan kontribusi yang lebih atau meningkatkan prestasi kerja.

Saran

1. Kepemimpinan dapat ditingkatkan dengan menjalin komunikasi dan hubungan yang baik antara atasan dengan karyawan yang dapat dilakukan dengan komunikasi yang dilakukan di lingkungan kerja maupun di luar lingkungan kerja. Hendaknya pemimpin dalam perusahaan tidak perlu membedakan antara karyawan yang satu dengan yang lain, jika terdapat karyawan berprestasi dapat diberikan penghargaan di depan seluruh karyawan sehingga dapat menjadi contoh bagi karyawan lainnya.
2. Lingkungan kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan perawatan rutin pada alat atau fasilitas yang digunakan karyawan ketika bekerja dan melakukan perbaikan kondisi fasilitas yang kualitasnya sudah menurun. Adanya bising yang mengganggu kerja karyawan hendaknya dapat diminimalisir sehingga tidak mengganggu dan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Kompensasi dapat ditingkatkan dengan menambah benefit atau keuntungan yang diperoleh atau fasilitas yang diperuntukkan bagi karyawan seperti bonus dan tunjangan atau kenaikan gaji secara berkala sehingga dapat meningkatkan komitmen kerja dan prestasi kerja.
4. Komitmen kerja dapat ditingkatkan dengan melakukan pertemuan rutin dengan tujuan untuk mengingatkan kembali target atau tujuan perusahaan yang ingin dicapai, evaluasi hasil kerja dan saling bertukarpikiran mengenai strategi yang digunakan untuk memecahkan masalah yang ditemui. Untuk mengurangi karyawan yang bercanda atau tidak fokus saat bekerja atau proses produksi dapat diberikan peringatan tegas demi tercapainya target dan keamanan atau safety dalam bekerja, serta dapat dilakukan pengawasan khusus ketika proses produksi berlangsung.

DAFTAR PUSTAKA

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Dimyati, H., Nurjaman, K., 2014, *Manajemen Proyek*, Cetakan Pertama, Bandung: Pustaka Setia.

Rivai, Veithzal dan Ella Jauvani Sagala, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Edisi Kedua. Cetakan Kelima. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada.

Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama

Sofyan, D. K. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering Journal*. ISSN 1866-2074. Vol. 2 No. 1.

Sopiyah, 2015, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus Pada Bank BNI Syariah Cirebon), *Skripsi*, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Syekh Nurjati Cirebon.

Sri Banun Muslim, 2013, *Supervisi Pendidikan Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Guru*, Mataram: Alfabeta.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2013, *Organizational Behaviour Edition 15*, New Jersey: Pearson Education.

Veithzal Rivai Zainal, dkk., 2014, *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*, Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Zelvia, Debby, 2015, Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi dan Kinerja Karyawan PT. Telkom Medan, *Skripsi*, Universitas Sumatera Utara