

Table Of Content

Journal Cover 2

Author[s] Statement 3

Editorial Team 4

Article information 5

 Check this article update (crossmark) 5

 Check this article impact 5

 Cite this article 5

Title page 6

 Article Title 6

 Author information 6

 Abstract 6

Article content 7

ISSN (ONLINE) 2598 9928



INDONESIAN JOURNAL OF LAW AND ECONOMIC

**PUBLISHED BY
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SIDOARJO**

Originality Statement

The author[s] declare that this article is their own work and to the best of their knowledge it contains no materials previously published or written by another person, or substantial proportions of material which have been accepted for the published of any other published materials, except where due acknowledgement is made in the article. Any contribution made to the research by others, with whom author[s] have work, is explicitly acknowledged in the article.

Conflict of Interest Statement

The author[s] declare that this article was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.

Copyright Statement

Copyright © Author(s). This article is published under the Creative Commons Attribution (CC BY 4.0) licence. Anyone may reproduce, distribute, translate and create derivative works of this article (for both commercial and non-commercial purposes), subject to full attribution to the original publication and authors. The full terms of this licence may be seen at <http://creativecommons.org/licenses/by/4.0/legalcode>

Indonesian Journal of Law and Economics Review

Vol 18 No 1 (2023): February
DOI: <https://doi.org/10.21070/ijler.v18i0.849>
Article type: (Human Resource Management)

EDITORIAL TEAM

Editor in Chief

Dr. Wisnu Panggah Setiyono, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([Sinta](#))

Managing Editor

Rifqi Ridlo Phahlevy, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#)) ([ORCID](#))

Editors

Noor Fatimah Mediawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Faizal Kurniawan, Universitas Airlangga, Indonesia ([Scopus](#))

M. Zulfa Aulia, Universitas Jambi, Indonesia ([Sinta](#))

Sri Budi Purwaningsih, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Emy Rosnawati, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Sinta](#))

Totok Wahyu Abadi, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia ([Scopus](#))

Complete list of editorial team ([link](#))

Complete list of indexing services for this journal ([link](#))

How to submit to this journal ([link](#))

Article information

Check this article update (crossmark)



Check this article impact (*)



Save this article to Mendeley



(*) Time for indexing process is various, depends on indexing database platform

The Influence of Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Performance with Motivation as an Intervening Variable

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening

Eva Mayasari, evamaya722@gmail.com, (0)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Slamet Harjatno, Slametharjatno@umsida.com, (1)

Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

⁽¹⁾ Corresponding author

Abstract

This study aims to determine the effect of leadership style, compensation and work environment on employee performance through motivation as an intervening variable at UD. Jaya Usaha Snack. The method in this study using quantitative. Data collection was carried out using interview and questionnaires that had been distributed to all employees, totaling 50 employees who were used as research respondents. The results of data processing using IBM SPSS using path analysis techniques.

Published date: 2023-02-20 00:00:00

Pendahuluan

Dewasa ini, dalam era industri 4.0 perekonomian di Indonesia saat ini semakin lama bertambah berkembang pesat. Termasuk perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, tanpa disadari dengan berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi memberikan berbagai dampak serta perubahan di dalam sektor perusahaan ataupun organisasi. Banyak persaingan antara satu industri dengan industri lainnya, sehingga industri saling berlomba-lomba bersaing untuk menguasai pasaran dan produknya agar mendapat tempat di hati masyarakat luas. Pada akhirnya banyak orang mengembangkan atau mendirikan usaha kecil-kecilan secara mandiri baik itu usaha penjualan, pengelolaan maupun jasa. Usaha kecil dan menengah (UKM) adalah jenis usaha yang dapat meningkatkan kesejahteraan hidup masyarakat.

Seperti, Usaha kecil menengah (UKM) UD. Jaya Usaha Snack merupakan industri yang memproduksi berbagai macam makanan ringan seperti keripik pisang, keripik usus, kecipun dan lain sebagainya. Perusahaan ini berada di Desa Kweden RT.07/RW.02 Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo. Industri ini salah satu usaha yang sangat membantu perekonomian dan pengangguran di daerah tersebut yang terbukti mampu menyerap tenaga kerja. Dengan dukungan manajemen yang profesional dan berkompeten dalam bidangnya dan memiliki jaringan kerja dipelosok tanah air UD. Jaya Usaha Snack dalam mencapai sebuah tujuannya mengalami sedikit hambatan yang dihadapi salah satunya terjadi penurunan kinerja karyawan. Kinerja sendiri merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian suatu program kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi melalui perencanaan strategis organisasi [1]. Untuk mengevaluasi kinerja karyawannya supaya lebih baik manajemen melakukan peningkatan pada gaya kepemimpinannya, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi.

Gaya kepemimpinan transformasional [2] merupakan suatu tindakan atau tingkah laku dari seorang pemimpin yang mampu membangkitkan, memotivasi karyawannya supaya dapat berkembang serta mencapai kinerja yang lebih tinggi, melebihi target yang difikirkan sebelumnya. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam diri seorang pemimpin di masing-masing perusahaan pasti memiliki perbedaan dimana penerapan masing-masing gaya kepemimpinan tersebut dapat memberikan pengaruh baik kepada seorang karyawan sesuai kemampuan kepribadiannya seorang pemimpin dengan demikian gaya kepemimpinan mempunyai hubungan erat dengan kinerja karyawan jika penerapan gaya kepemimpinan itu bersifat positif akan cenderung meningkatkan kinerja karyawan demikian juga apabila terjadi sebaliknya.

Kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Setiap para pekerja dalam organisasi pastinya mempunyai keinginan agar mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan keinginannya. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh seorang karyawan sebagai pengganti kontribusi yang dilakukan karyawan atau jasa mereka kepada organisasi [3]. Selain faktor kompensasi salah satu aspek yang secara tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa nyaman, aman, dan menyenangkan sehingga dapat membuat para karyawan merasa betah dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya terhadap perusahaan. Penciptaan kondisi lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan merasa senang terhadap lingkungannya dimana karyawan itu bekerja, maka karyawan tersebut akan loyal ditempat kerjanya dalam melakukan suatu aktivitas supaya kedepannya kinerja karyawan lebih meningkat dan tujuan dari suatu perusahaan dapat tercapai dengan baik.

Menurut Gitosudarmo dalam (Prakoso, Astuti dan Ruhana) [4] lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya meliputi pengaturan, penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan keamanan tempat kerja. motivasi satu ini juga dapat menentukan tingkat keberhasilan kinerja karyawan dalam mencapai sebuah kesuksesan dalam bekerja. Menurut Malayu S.P Hasibuan, [5] Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Metode Penelitian

A. Jenis Penelitian

Penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif sedangkan metode penelitian ini menggunakan metode penelitian survei yang pada umumnya dilakukan untuk mengambil sampel dari suatu populasi dalam penelitian dan menggunakan kuisioner/angket.

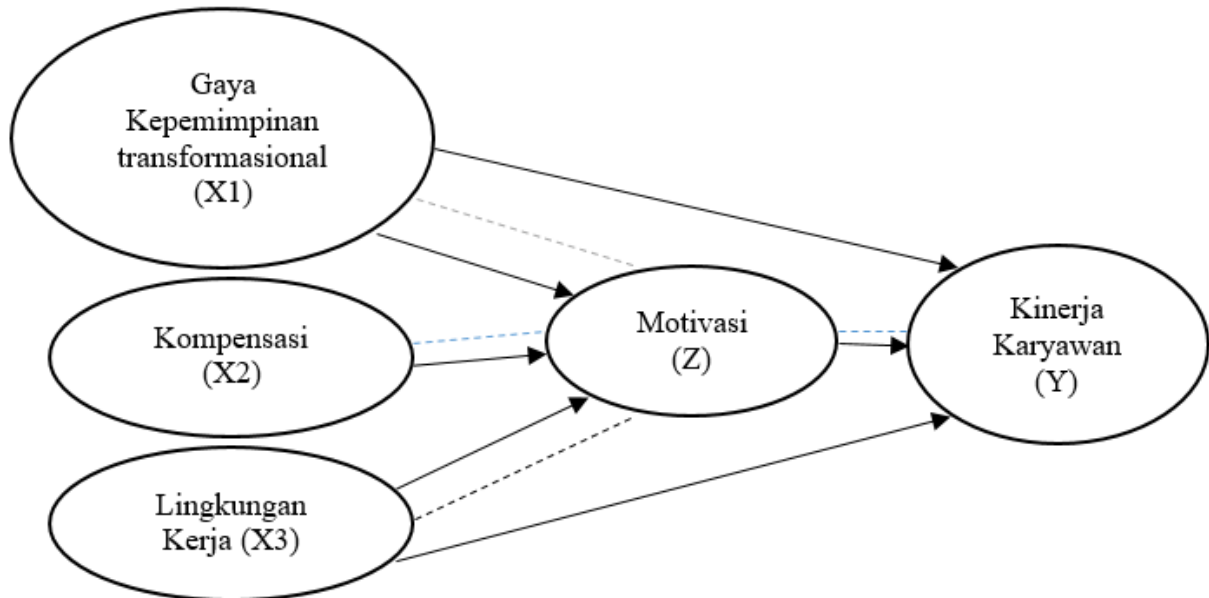
B. Lokasi Penelitian

Peneliti melakukan lokasi penelitian di UD. Jaya Usaha Snack Kecamatan Tarik Kabupaten Sidoarjo. Peneliti memilih lokasi ini karena UD. Jaya Usaha Snack ini yang paling unggul di bandingkan usaha lainnya.

C. Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh karyawan pada UD. Jaya Usaha Snack yang berjumlah sebanyak 50 karyawan. Sedangkan sampel yang digunakan yaitu menggunakan teknik sampling *nonprobability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel yang tidak memperhatikan banyaknya variabel dalam penarikan sampel, dan teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, yaitu menggunakan seluruh karyawan yang ada. Maka jumlah sampel yang digunakan penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Jaya Usaha Snack yang berjumlah 50 orang.

D. Kerangka konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Figure 1. Kerangka Konseptual

E. Hipotesis

H1 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi?

H2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi?

H3 : lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi?

H4 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

H5 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

H6 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

H7 : Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan?

H8 : Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi ?

H9 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?

H10 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi?

Hasil dan Pembahasan

Hasil

A. Frekuensi tanggapan responden variabel penelitian

Penilaian responden terhadap tiap-tiap butir pernyataan dibedakan ke dalam 5 (lima) tingkatan interval antara lain sangat tidak setuju (STS) nilai skornya 1, tidak setuju (TS) nilai skornya 2, netral (N) nilai skornya 3, setuju (S) nilai skornya 4 dan sangat setuju (SS) nilai skornya 5. Persepsi responden terhadap butir-butir pernyataan variabel dirinci sebagai berikut :

Responden	Frekuensi dan Persentase (%)							
	X1.1		X1.2		X1.3		X1.4	
	F %		F %		F %		F %	
STS (1)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TS (2)	4	8%	2	4%	4	8%	5	10%
N (3)	7	14%	8	16%	7	14%	5	10%
S (4)	19	38%	32	64%	32	64%	26	52%
SS (5)	20	40%	8	16%	7	14%	14	28%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Table 1. Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional (X1) Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap butir pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1) yang terdiri dari 4 item kuesioner menunjukkan bahwa responden memilih Tidak Setuju (TS) terbanyak berada pada butir pernyataan X1.4 sejumlah 5 responden dengan persentase 10%. Responden yang menjawab Netral (N) terbanyak berada pada butir pernyataan X1.2 sejumlah 8 responden dengan persentase 16%. Jawaban responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak berada di butir pernyataan X1.2 dan X1.3 sejumlah 32 responden dengan persentase 64%, sedangkan responden memilih Sangat Setuju (SS) terbanyak pada butir pernyataan X1.1 sejumlah 20 responden dengan persentase 40%.

Data Tabulasi Responden Untuk Variabel Kompensasi (X2)						
Responden	Frekuensi dan Persentase (%)					
	X2.1		X2.2		X2.3	
	F %		F %		F %	
STS (1)	0	0%	0	0%	0	0%
TS (2)	3	6%	2	4%	0	0%
N (3)	14	28%	15	30%	7	14%
S (4)	23	46%	29	58%	33	66%
SS (5)	10	20%	4	8%	10	20%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%

Table 2. Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Kompensasi (X2) Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap butir pernyataan pada variabel Kompensasi (X2) yang terdiri dari 3 item kuesioner menunjukkan bahwa responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) terbanyak berada pada butir pernyataan X2.1 sejumlah 3 responden dengan persentase 6%, responden yang menjawab Netral (N) terbanyak berada pada butir pernyataan X2.2 sejumlah 15 responden dengan persentase 30%. Untuk jawaban responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak berada di butir pernyataan X2.3 sejumlah 33 responden dengan persentase 66% kemudian yang menjawab Sangat Setuju (SS) terbanyak berada di butir pernyataan X2.1 dan X2.3 sejumlah 10 responden dengan persentase 20%.

Data Tabulasi Responden Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X3)												
Responden	Frekuensi dan Persentase (%)											
	X3.1		X3.2		X3.3		X3.4		X3.5		X3.6	
	F %		F %		F %		F %		F %		F %	
STS (1)	1	2%	1	2%	1	2%	0	0%	0	0%	0	0%
TS (2)	1	2%	4	8%	5	10%	2	4%	2	4%	1	2%
N (3)	4	8%	23	46%	19	38%	24	48%	30	60%	29	58%
S (4)	42	84%	21	42%	24	48%	21	42%	16	32%	16	32%
SS (5)	2	4%	1	2%	1	2%	3	6%	2	4%	4	8%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Table 3. Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Lingkungan Kerja (X3) Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap butir pernyataan pada variabel Lingkungan Kerja (X3) yang terdiri dari 6 item kuesioner menunjukkan bahwa responden yang menjawab Sangat Tidak Setuju (STS) terbanyak berada pada butir pernyataan X3.1, X3.2 dan X3.3 sejumlah 1 responden dengan persentase 2%. Untuk yang menjawab Tidak Setuju (TS) terbanyak berada pada butir pernyataan X3.3 sejumlah 5 responden dengan persentase 10%. Responden yang menjawab Netral (N) terbanyak berada pada butir pernyataan X3.5 sejumlah 30 responden dengan persentase 60%. Responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak berada pada butir pernyataan X3.1 sejumlah 42 responden dengan persentase 84% kemudian responden yang menjawab Sangat Setuju (SS) terbanyak berada pada butir pernyataan X3.6 sejumlah 4 responden dengan persentase 8%.

Data Tabulasi Responden Untuk Variabel Kinerja Karyawan(Y)												
Respon den	Frekuensi dan Persentase (%)											
	Y.1		Y.2		Y.3		Y.4		Y.5		Y.6	
	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	F %	
STS (1)	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%	0	0%
TS (2)	3	6%	4	8%	1	2%	1	2%	1	2%	2	4%
N (3)	2	4%	27	54%	1	2%	12	24%	5	10%	17	34%
S (4)	39	78%	14	28%	40	80%	29	58%	34	68%	24	48%
SS (5)	6	12%	5	10%	8	16%	8	16%	10	20%	7	14%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%	50	100%

Table 4. Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Kinerja Karyawan (Y) Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap butir pernyataan pada variabel Kinerja Karyawan (Y) yang terdiri dari 6 item kuesioner menunjukkan bahwa responden yang menjawab Tidak Setuju (TS) terbanyak berada pada butir pernyataan Y.2 sejumlah 4 responden dengan persentase 8% kemudian yang menjawab Netral (N) terbanyak berada pada butir pernyataan Y.2 sejumlah 27 responden dengan persentase 54% dan untuk yang menjawab Setuju (S) terbanyak berada pada butir pernyataan Y.3 sejumlah 40 responden dengan persentase 80% sementara yang menjawab Sangat Setuju terdapat pada butir pernyataan Y.5 sejumlah 10 responden dengan persentase 20%.

Data Tabulasi Responden Untuk Variabel Motivasi (Z)						
Responden	Frekuensi dan Persentase (%)					
	Z.1		Z.2		Z.3	
	F %	F %	F %	F %	F %	F %
STS (1)	0	0%	0	0%	0	0%
TS (2)	0	0%	0	0%	0	0%
N (3)	1	2%	11	22%	2	4%
S (4)	22	44%	27	54%	31	62%
SS (5)	27	54%	12	24%	17	34%
Jumlah	50	100%	50	100%	50	100%

Table 5. Penilaian Responden Terhadap Butir Pernyataan Variabel Motivasi (Z) Hasil Output SPSS

Berdasarkan hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian responden terhadap butir pernyataan pada variabel Motivasi (Z) yang terdiri dari 3 item kuesioner menunjukkan bahwa responden yang menjawab Netral (N) terbanyak berada pada butir pernyataan Z.2 sejumlah 11 responden dengan persentase 22%. Untuk responden yang menjawab Setuju (S) terbanyak berada di butir pernyataan Z.3 sejumlah 31 responden dengan persentase 62% dan yang menjawab Sangat Setuju (SS) terbanyak berada pada butir pernyataan Z.1 sejumlah 27 responden dengan persentase 54%.

Pembahasan

Berdasarkan hasil dari penelitian serta pembahasan diatas yang telah dipaparkan dalam setiap bab dengan menggunakan pengolahan data program SPSS maka pengaruh antara variabel dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap motivasi.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan. Artinya pemimpin tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Hal ini dapat dilihat dari item X_{1,2} dengan presentase 64% menyatakan setuju dan sangat setuju

dengan persentase 16%, artinya pemimpin mampu memotivasi karyawan untuk mencapai tujuannya. Item lain yang mendukung adalah X1.3 dengan persentase 64% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 14%, artinya pemimpin dapat dipercaya dalam memecahkan sebuah masalah dengan menggunakan inovasinya. Selain itu, dikatakan pula oleh sebagian besar karyawan, pimpinan juga dalam menjalin hubungan terhadap karyawannya secara individual, dalam hal untuk menasehati karyawan. Didukung dengan nilai responden dengan persentase 52% setuju X_{1.4} dan sangat setuju dengan nilai persentase 28%.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan pada indikator X1.2 pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin UD. Jaya Usaha Snack tidak lupa selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawannya. Mampu menginspirasi para karyawan, memberikan solusi yang inovatif dalam memecahkan sebuah permasalahan yang sedang terjadi serta berhasil memberikan perhatian secara individual untuk para karyawan yang patah arah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan [2] menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

2. Pengaruh kompensasi terhadap motivasi.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju atas kompensasi yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini dapat diketahui dari beberapa item yang mendukung yaitu item X2.1 dengan persentase 46% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 20% yang berarti para pegawai merasa puas dengan kompensasi yang diterimanya. Item lain X2.2 dengan persentase 58% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 8% artinya pemimpin memberikan kompensasi pada karyawan yang memiliki kemampuan melebihi standart. Selain itu, pada item X2.3 memiliki persentase 66% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 20% yang berarti pemimpin tepat atas pemberian kompensasi yang berupa tunjangan hari raya pada bawahannya.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan pada indikator X2.3 pada variabel kompensasi yaitu karyawan dalam menerima tunjangan hari raya sesuai waktu yang telah ditentukan. Yang artinya pemimpin berhasil dalam menyusun rencana dalam memberikan balas jasa seperti pemberian gaji, bonus terhadap karyawan secara adil sesuai dengan beban yang telah dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [6] yang menyatakan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi.

Berdasarkan perolehan data diatas diketahui bahwa mayoritas responden setuju dengan suasana pada lingkungan tempat kerjanya. Hal ini didukung dengan perolehan item pada X3.1 dengan persentase 84%, item X3.2 dengan persentase 42%, item X3.3 dengan persentase 48%, item X3.4 dengan persentase 42%, item X3.5 dengan persentase 32% dan item X3.6 dengan persentase 32%. Artinya pemimpin sudah tepat dalam menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawannya sehingga karyawan merasa nyaman dan bersemangat dalam melakukan pekerjaannya.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan pada indikator X3.1 pada variabel lingkungan kerja yaitu pencahayaan/penerangan nyaman untuk bekerja, yang artinya perusahaan menciptakan lingkungan tempat kerja yang cukup baik, seperti tersedianya ventilasi udara, lingkungan yang tidak bising, terjalannya sesama rekan kerja juga baik supaya memudahkan karyawan lebih fokus dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian [7] yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi.

4. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju dengan gaya kepemimpinan transformasional yang diterapkan oleh pimpinan. Artinya seorang pemimpin tepat dalam menerapkan gaya kepemimpinannya. Hal ini dapat dilihat dari item X_{1.1} dengan persentase 38%, item X1.2 dengan persentase 64%, item X1.3 64% dan item X1.4 dengan persentase 52%. Artinya pemimpin mampu menginspirasi serta memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan hasil kerjanya agar lebih dengan mudah untuk meraih kesuksesan.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel motivasi. Hal ini menunjukkan pada indikator X1.2 pada variabel gaya kepemimpinan transformasional yaitu pemimpin UD. Jaya Usaha Snack selalu memberikan motivasi untuk menaikkan semangat karyawan serta mampu mengarahkan karyawannya ke perubahan yang positif baik pikiran maupun tindakan untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin memberikan perhatian secara individual pada karyawannya guna

mengembangkan potensi karyawan serta untuk memecahkan sebuah permasalahan dengan menggunakan inovasinya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan [2] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden setuju atas kompensasi yang diberikan oleh pemimpin. Hal ini dapat diketahui dari beberapa item yang mendukung yaitu item X2.1 berjumlah 23 responden dengan persentase 46% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 20% berjumlah 10 responden, Item lain X2.2 dengan persentase 58% menyatakan setuju berjumlah 29 responden dan sangat setuju dengan persentase 8% berjumlah 4 responden Selain itu, pada item X2.3 memiliki persentase 66% menyatakan setuju berjumlah 10 responden dan sangat setuju dengan persentase 20% berjumlah 10 responden.

Berdasarkan analisis membuktikan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini pada indikator X2.3 pada variabel kompensasi yaitu karyawan dalam menerima kompensasi seperti tunjangan hari raya, gaji serta bonus sesuai waktu yang telah ditentukan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [8] yang menyatakan variabel kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

6. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju dengan suasana tempat mereka bekerja. Hal ini dapat dilihat dari item jawaban responden X_{3,1} menyatakan setuju dengan persentase 84% dan sangat setuju dengan persentase 4%, item X3.2 berjumlah 21 dengan persentase 42% menyatakan setuju dan sangat setuju dengan persentase 2%, item X3.3 menyatakan setuju dengan persentase 48% dan sangat setuju dengan persentase 2%, item X3.4 menyatakan setuju dengan persentase 42% dan sangat setuju dengan persentase 6%, selain itu item X3.5 menyatakan setuju dengan persentase 32% dan sangat setuju dengan persentase 4% dan item X3.6 menyatakan setuju dengan persentase 32% dan sangat setuju dengan persentase 8%.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pada indikator X3.1 pada variabel lingkungan kerja yaitu pencahayaan/penerangan nyaman untuk bekerja, yang artinya pemimpin berhasil menciptakan suasana yang baik agar dapat mempengaruhi karyawannya agar karyawan merasa nyaman dalam melakukan aktivitas kerjanya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [9] yang menyatakan variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.

7. Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan perolehan data diatas dapat diketahui bahwa mayoritas responden memilih setuju bahwa mereka memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari item jawaban responden yang mendukung Z.1 berjumlah 22 responden dengan persentase 44% menyatakan setuju dan sangat setuju berjumlah 27 responden dengan persentase 54%, item Z.2 menyatakan setuju berjumlah 27 responden dengan persentase 54% dan sangat setuju berjumlah 12 responden dengan persentase 24%, selain itu pada Z.3 menyatakan setuju berjumlah 31 responden dengan persentase 62% dan sangat setuju berjumlah 17 responden dengan persentase 34%.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa motivasi memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pada indikator Z.3 pada motivasi yaitu karyawan memiliki tanggung jawab yang ia kerjakan yang artinya pemimpin UD. Jaya Usaha Snack selalu memberikan motivasi untuk setiap karyawannya supaya timbul perasaan antusias dalam melakukan pekerjaannya yang sesuai dengan target yang ditetapkan perusahaan dalam memproduksi makanan ringan.

Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan [7] yang menyatakan variabel motivasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi.

8. Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan perolehan data diatas menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dengan t hitung =2,545812 lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan 0.05 yaitu 1.677, maka dapat disimpulkan koefisien intervening 0,105190 signifikan dan ada pengaruh intervening motivasi dalam hubungan variabel gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung 0.540 dapat disimpulkan gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan pemimpin UD. Jaya Usaha Snack menjadi sosok pemimpin yang menginspirasi serta memotivasi para bawahannya. Pemimpin memberikan motivasi supaya karyawan bersemangat dalam bekerja telah berhasil dilakukan, hal ini dibuktikan dari tanggapan responden dari yang tertinggi dari indikator gaya kepemimpinan transformasional yaitu X1.2 dengan persentase 64%.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan [2] yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

9. pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan perolehan data di atas menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dengan t hitung = 2,235901 lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan 0.05 yaitu 1.677, maka dapat disimpulkan koefisien intervening 0,151449 signifikan dan ada pengaruh intervening motivasi dalam hubungan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung 0.830 dapat disimpulkan kompensasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan pemimpin UD. Jaya Usaha Snack dalam memberikan kompensasi pada karyawan dengan adil dan layak sesuai dengan prestasi yang dimiliki oleh para karyawannya, dengan memberikan balas jasa atau gaji yang diterima telah memenuhi kebutuhan seorang karyawan. Karyawan juga merasa senang telah diberikannya bonus oleh pemimpin sebab karyawan dapat bekerja dengan melebihi target yang telah ditetapkan serta pemberian tunjangan seperti tunjangan THR menjadikan karyawan puas dengan pekerjaan yang dilakukannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu [10] yang menyatakan variabel motivasi memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

10. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan perolehan data di atas menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dengan t hitung = 2,586951 lebih besar dari t tabel dengan nilai signifikan 0.05 yaitu 1.677, maka dapat disimpulkan koefisien intervening 0,076589 signifikan dan ada pengaruh intervening motivasi dalam hubungan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Pengaruh langsung 0.796 yang dapat disimpulkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan pemimpin UD. Jaya Usaha Snack sudah memberikan atau menciptakan suasana tempat kerja yang layak untuk karyawannya bekerja dengan nyaman sebagai sarana penunjang kelancaran proses produksi. Sudah tersedianya penerangan, ventilasi udara yang cukup baik, lingkungan tidak bising supaya memudahkan karyawan lebih fokus dalam melakukan aktivitas kerjanya dalam melakukan proses produksi serta pengelolaan bahan baku.

Hasil dalam penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian terdahulu yang dikemukakan [9] yang menyatakan variabel motivasi tidak memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Simpulan

Untuk membuktikan hipotesis yang telah dirumuskan dalam awal bab dengan melalui pengujian berbagai tahapan pengelolaan data maka penulis dapat menarik sebuah kesimpulan bahwa variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel motivasi. Selain itu, variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Sementara itu, variabel gaya kepemimpinan transformasional, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai variabel intervening.

References

1. Moehariono, 2014. Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Pers.
2. Kharis, I. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening (studi pada karyawan bank jatim cabang malang) (Doctoral dissertation, Brawijaya University).
3. Kurniawan, K. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada (Dinas Pehubungan Kota Makassar Tahun 2019-2020). Niagawan, 9(2), 114-124.

4. Aris, M. (2019). PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PT. EKOS JAYA ABADI LESTARI KABUPATEN SIDOARJO (Doctoral dissertation, STIE MAHARDHIKA).
5. Hasibuan, S.P Malayu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
6. Jannah, E. F., Tobing, D. S. K., & Sunardi, S. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Karyawan Bagian Produksi UD. Lumintu Ambulu Jember. e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi, 4(1), 104-108.
7. Hadi, R. P., & Prasetya, A. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (Studi pada Karyawan PG. Watoetoelis Sidoarjo). Jurnal Administrasi Bisnis, 60(3), 87-95.
8. Laia, R. (2018). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Bank Negara Indonesia Cabang Batam. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 12-21.
9. Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 59-70.
10. Rini, R., Dibyantoro, D., & Ardianto, M. I. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pt Duta Oktan Semesta Palembang). Orasi Bisnis: Jurnal Ilmiah Administrasi Niaga, 12(2).