PENGARUH KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PT TUNGGAL PERKASA PLANTATION KABUPATEN INDRAGIRI HULU

Trisna Miranda[1)], Susi Hendriani[2)], Kurniawaty fitri[3)]
1) Mahasiswa Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
2) Dosen Jurusan Manajemen , Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Riau
Email : trisnamiranda1997@gmail.com

The Effect of Leadership and Compensation on Employee Performance Through Employee Satisfaction at PT. Tunggal Perkasa Plantation Indragiri Hulu Regency

ABSTRACT

This study aims to examine the effect of leadership and compensation on employee performance through job satisfaction of employees at PT. Tunggal Perkasa Plantation Indragiri Hulu Regency. The population in this study included employees in the field of PT. Tunggal Perkasa Plantation, Indragiri Hulu Regency, amounting to 110 people. Primary data is collected by questionnaire as an instrument to prove the results of the study, to test the hypothesis in this study is to use path analysis (path analysis) with the help of the SPSS program. The sampling technique that has been chosen is the census method (110 employees at PT. Tunggal Perkasa Plantation Indragiri Hulu Regency) The results showed that: 1) there is a positive and significant influence of leadership on employee performance, 2) there is a positive and significant effect of compensation on employee performance, 3) there is a positive and significant influence of employee job satisfaction on employee performance, 4) there is influence positively and significantly leadership on employee performance through employee job satisfaction, 5) there is a positive and significant effect of compensation on employee performance through employee job satisfaction.

Keywords : Leadership, Compensation, Employee Performance, and Work Satisfaction

PENDAHULUAN

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang terpenting dalam setiap kegiatan perusahaan, karena bagaimanapun canggihnya teknologi yang digunakan tanpa didukung oleh manusia sebagai pelaksana kegiatan operasionalnya tidak akan mampu menghasilkan output yang sesuai dengan tingkat efisiensi yang diharapkan. Dan dipihak lain hak dari karyawan juga harus diperhatikan, dimana karyawan yang bekerja berkeinginan memiliki taraf hidup dan masa depan karir yang lebih baik. Apabila hal tersebut telah terpenuhi, maka ada kepuasan dalam diri setiap karyawan.

Organisasi swasta berupaya mencari cara dalam meningkatkan kinerja karyawan mereka. Karyawan akan didorong untuk bekerja secara maksimal demi tercapainya tujuan perusahaan. Upaya-upaya yang dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan memberikan penghargaan dan tunjangan berupa kompensasi kepada karyawan yang memiliki prestasi yang baik. Selain itu perusahaan juga berupaya memberikan kenyamanan dan keamanan didalam karyawan bekerja. Upaya-upaya yang dilakukan

perusahaan akan membuat karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja. Karyawan juga akan merasa senang dan lebih memilih untuk bekerja di perusahaan tersebut dibanding bekerja diperusahaan lainnya.

PT Tunggal Perkasa Plantation merupakan perusahaan yang bergerak di bidang industri perkebunan kelapa sawit yang berada dibawah naungan PT Astra Agro Lestari, Tbk. Produk utama yang dihasilkan oleh PT Tunggal Perkasa Plantation kelapa sawit mentah (CPO) dan inti sawit (kernel). PT Tunggal Perkasa Plantation terletak di Kecamatan Pasir Penyu, Kabupaten Indragiri Hulu, Provinsi Riau. Adapun visi dari perusahaan ini adalah Menjadi Perusahaan Agribisnis yang paling Produktif dan paling Inovatif di Dunia. Dan misi perusahaan ini adalah Menjadi panutan dan berkontribusi pada pembangunan dan kesejahteraan bangsa.

Penelitian ini memperlakukan kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel dependen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kompensasi. Serta bermaksud mengkaji seberapa kuat pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada PT Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu.

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut: 1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 2) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. 4) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 5) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Adapun tujuan penelitian ini adalah : 1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. 2) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. 4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. 5) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah: 1) Bagi perusahaan PT Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu diharapkan temuan-temuan dalam penelitian ini bisa menjadi masukan dan evaluasi serta merencanakan hal-hal yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. 2) Bagi penulis, hasil penelitian ini dapat menambah wawasan penulis terutama dalam hal manajemen sumber daya manusia. 3) Secara akademik diharapkan penelitian ini mampu memberikan beberapa akumulasi literatur tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi terhadap kinerja malalui kepuasan sebagai variable intervening.

TELAAH PUSTAKA

Kinerja

Prawiro Suntoro (2014 : 121) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kemudian Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya Mangkunegara (2005:9). Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan menurut Mangkuprawira dan Vitalaya (2006:155) **:** Faktor personal, Faktor kepemimpinan, Faktor tim, Faktor sistem, dan Faktor kontekstual (situasional). Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja

yaitu : Kualitas, Kuantitas, Pelaksanaan tugas, dan Tanggung Jawab.

Kepuasan Kerja

Hasibuan (2008 : 202), menyatakan bahwa Kepuasan kerja adalah Sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaanya. Kepuasan kerja merupakan keadaan penting yang harus dimiliki setiap karyawan yang bekerja, dimana manusia tersebut mampu berinteraksi dengan lingkungan kerjanya dan mereka akan bekerja dengan penuh gairah serta bersungguh-sungguh sehingga kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan akan meningkat Kunartinah (2012). Indikator kepuasan kerja menurut Hasibuan (2008:202) Menyenangi pekerjaannya, Mencintai pekerjaannya, Moral kerja, Kedisiplinan, Prestasi kerja.

Kepemimpinan

Yamin dan Maisah (2010:74) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengelola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi. Rivai (2012:53) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan yang positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan. Menurut ali (2013:7) indikator kepemimpinan adalah : jujur, visioner, kompeten, tegas, pemotivasi

Kompensasi

Hasibuan (2011:117) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Menurut Sutrisno (2012:187) Kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada karyawan secara layak dan adil atas jasanya dalam mencapai tujuan perusahaan. Hasibuan (2011:127) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut: Penawaran dan permintaan tenaga kerja, Kemampuan dan kesediaan perusahaan, Serikat buruh/organisasi karyawan, Produktivitas kerja, Pemerintah dengan undang-undang dan kepresnya, Biaya hidup, Posisi jabatan karyawan, Pendidikan dan pengalaman karyawan, Kondisi perekonomian nasional, Jenis dan sifat pekerjaan. Menurut Simamora (2004:442) indikator kompensasi adalah : Adil, Layak, Gaji dan upah , Insentif, Fasilitas, Tunjangan.

Hipotesis

H_1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H_4 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

H_5 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Adapun jumlah seluruh karyawan panen yang ada di PT Tunggal Perkasa Plantation adalah sebanyak 110 orang. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan panen yang ada di PT Tunggal Perkasa Plantation menurut data terakhir tahun 2017. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka seluruh populasi akan dijadikan sampel, sehingga jumlah sampel pada penelitian ini adalah 110 orang . Penelitian ini memakai metode pengambilan sampel dengan cara metode sensus atau sampel

jenuh yaitu menjadikan seluruh anggota populasi menjadi sampel menurut Arikunto S, (2010:178).

Jenis dan Sumber Data

a. **Data Primer**

Sugiyono (2013) Data primer adalah data yang diperoleh secara langsung meliputi dokumen-dokumen perusahaan berupa sejara perkembangan perusahaan, struktur organisasi, dan lain-lain yang berhubungan dengan penelitian. Data Primer dalam penelitian ini diperoleh dari para responden yang berhubungan dengan obyek penelitian di PT.Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu berupa kepemimpinan, kompensasi, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan

b. Data Skunder

Sugiyono (2013) Data yang diperlukan untuk menduukung hasil penelitian berasal dari literatur, artikel dan berbagai sumber lainya yang berhubungan dengan penelitian. Dalam penelitian ini data sekunder yaitu data yang diperoleh dari PT.Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu seperti jumlah karyawan, sejarah perusahaan, struktur organisasi, data kompensasi, serta data realisasi produksi dan lain-lain.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Wawancara (*interview*)

Menurut Esterberg dalam Sugiyono (2013) wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk bertukar informasi dan ide melalui tanya jawab, sehingga dapat dikontruksikan makna dalam suatu topik tertentu. Wawancara dilakakukan dengan seluruh karyawan PT.Tunggal Perkasa Plantation

b. Kuesioner (*quistionnaire*)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Responden yang terdapat pada penelitian ini secara keseluruhan berjenis kelamin laki-laki sebanyak 110 orang dengan persentase 100%. Hal ini dikarenakan pada perusahaan bagian lapangan sangat mengutamakan karyawan berjenis kelamin laki-laki.

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan karakteristik usia responden karyawan bagian lapangan pada PT.Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu sebagai berikut :

Tabel 1
Karakteristikresponden berdasarkan usia

No	Usia	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	17 tahun – 25 tahun	22	20 %
2.	26 tahun – 40 tahun	74	67,2%
3.	> 41 tahun	14	12,8%
	Jumlah	**110**	**100%**

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Dilihat dari Tabel 1 ternyata pada perusahaan banyak yang bekerja pada usia produktif . Biasanya kerja di usia tersebut dapat dihandalkan bekerja lebih giat. Selain kebutuhan ekonomi yang menjadi orientasi, sehingga karyayawan tersebut mau bekerja keras, aspek fisik juga menentukan karyawan dengan usia produktif lebih selektif, kuat dan enerjik dalam bekerja.

Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Untuk melihat karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan pada karyawan lapangan pada PT.Tunggal Perkasa Plantation

Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2
Karakteristik Responden
Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Pendidikan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	SD	36	32,7 %
2.	SMP	40	36,3 %
3.	SMA	34	30,9 %
	Jumlah	**110**	**100 %**

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Dilihat dari Tabel 2 menunjukkan latar belakang pendidikan karyawan yang bervariasi. Latar belakang pendidikan karyawan bagian lapangan diperusahaan ini hampir berimbang untuk tamatan SD, SMP, maupun SMA. Dilihat dari pekerjaan yang dilakukan memang tidak terlalu terfokus pada tingkat pendidikan, karena yang diharapkan dari para pekerja adalah keahlian.Untuk dapat lebih ahli dan terampil biasanya dapat juga ditentukan oleh pengalaman kerja. Untuk lebih jelasnya penyelesaian kerja dapat dilihat pada Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja, karakteristik responden karyawan bagian lapangan PT.Tunggal Perkasa Plantation Kabupaten Indragiri Hulu dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 3
Karakteristik Responden
Berdasarkan Masa Kerja

No	Lama Kerja	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1.	1 - 5 tahun	44	40%
2.	6 – 15tahun	62	56,4 %
3.	> 16 tahun	4	3,6 %
	Jumlah	**110**	**100 %**

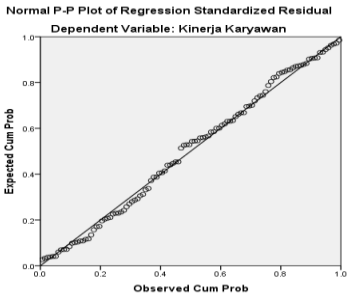
Sumber : *Data Olahan, 2019*

Dilihat pada Tabel 3 berdasarkan masa kerja 56,4% berada pada masa kerja 6-15 tahun. Seharusnya perusahaan dapat memanfaatkan pengalaman karyawan sesuai masa kerjanya. Dengan pengalaman kerja yang dinilai sudah memadai , tentunya kemampuan karyawan akan semakin baik.

Hasil Uji Asumsi Klasik
Uji Normalitas Data

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model analisis jalur, variabel penganggu atau residual memiliki distribusi normal.Uji normalitas pada penelitian ini menggunakan*P-P Plot of Regression Standarized Residual dan Kolmogorov-Smirnov.*Pada tahapan pengujian normalnya masing-masing variabel ditentukan dari nilai *Asymp Sig (2-tailed)* yang harus bernilai besar atau sama dengan *alpha* 0.05%. Selain itu, uji normalitas juga dapat dilakukan dengan melihat p-plot pada standar residual.Jika titik-titik menyebar disepanjang garis diagonal, maka sebaran data dikatakan normal. Berikut adalah ringkasan hasil pengujian normalitas data yang diperoleh dari pengolahan penelitian:

Gambar 1
P-P Plot Normalitas X1,X2 Terhadap Y1
Struktur Jalur I



Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan Gambar 5.1 Normal P-P Plot of Regression diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi pada substruktur jalur 1 telah mengikuti

asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 4
Tabel Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas
Sub Struktur Jalur I
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

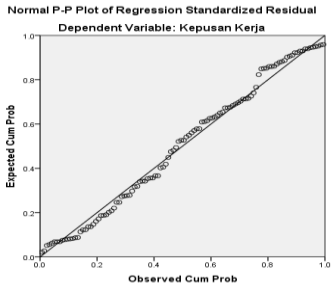
		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.02213020
Most Extreme Differences	Absolute	.054
	Positive	.050
	Negative	-.054
Test Statistic		.054
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan pada Tabel 4 diatas menunjukkan bahwa data penelitian telah berdistribusi normal.Hal ini dibuktikan dengan asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 yang lebih besar dari tingkat sinifikan penelitian 5% atau 0,05. Dapat dinyatakan bahwa data dalam variabel-variabel ini terdistribusi normal karena 0,200>0,05.

Gambar 2
P-P Plot Normalitas X1, X2 Terhadap Y2 Melalui Y1 Struktur Jalur II



Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal serta penyebaran mengikuti arah garis diagonal.Maka model regresi pada substruktur jalur II telah mengikuti asumsi normalitas dan dapat digunakan untuk tahap pengolahan data lebih lanjut.

Tabel 5
Tabel Kolmogorov-Smirnov Uji Normalitas
Sub Struktur Jalur II
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		110
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.89119721
Most Extreme Differences	Absolute	.078
	Positive	.053
	Negative	-.078
Test Statistic		.078
Asymp. Sig. (2-tailed)		.094[c]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan pada Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0.94 nilai tersebut lebih besar dari alpha 0,05% atau 0,94>0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

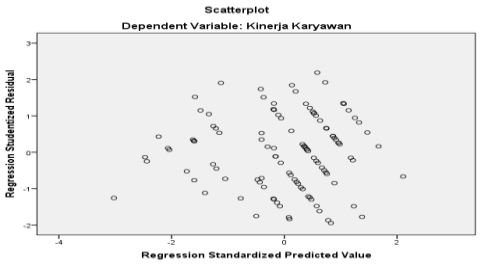
Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas merupakan alat uji dengan melihat adanya tindakan pola tertentu pada grafik. Pengujian ini bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari suatu pengamatan yang lain. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik (poin-poin) yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar, kemudian menyempit), maka telah terjadi heterokedastisitas.Jika tidak ada pola yang jelas, titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas.

Dalam penelitian ini untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heterokedastisitas adalah dengan uji *scatterplot*. Berikut adalah gambar *sactterplot* dari dua model struktur

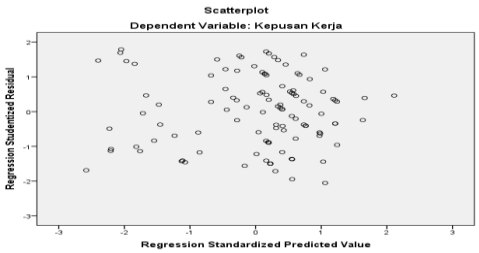
untuk mengetahui terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas pada penelitian ini :

Gambar 3
***Scatterplot* Struktur I**



Sumber : *Data Olahan, 2019*

Gambar 4
Scatterplot Struktur II



Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan Gambar 3 dan 4 dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak, baik dibagian atas angka nol atau dibagian bawah angka nol dari sumbu vertical atau sumbu Y. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas dalam model regresi ini.

Uji Multikolinearitas

Model yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang tinggi diantara variabel bebas.*Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi, nilai *tolerance* rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena VIF = 1/ *tolerance*) dan menunjukkan adanya kolinearitas yang tinggi. Berdasarkan aturan *variance inflation factor* (VIF) dan *tolerance,* maka apabila VIF melebihi angka 10 atau *tolerance* kurang dari 0,10 maka dinyatakan terjadi gejala multikolinearitas. Sebaliknya apabila nilai VIF kurang dari 10 atau *tolerance* lebih dari 0,10 maka dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas.

Tabel 6
Uji Multikolinearitas Struktur I

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.480	2.083
	Kompensasi	.472	2.119
	Kepusan Kerja	.359	2.789

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan Tabel 6 dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) Kepemimpinan sebesar 2.083 < 10 dan tolerance sebesar 0.480>0.10 , (VIF) Kompensasi sebesar 2.119 < 10 dan tolerance sebesar 0.472 > 0.10 dan (VIF) Kepuasan Kerja 2.789 < 10 dan tolerance 0.359 > 0.10. Dengan demikian , dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Tabel 7
Uji Multikolinearitas Struktur II

Coefficients[a]

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kepemimpinan	.650	1.539
	Kompensasi	.650	1.539

a. Dependent Variable: Kepusan Kerja

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan Tabel 7 dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) Kepemimpinan sebesar 1.539< 10 dan tolerance sebesar 0.650>0.10 dan (VIF) Kompensasi sebesar 1.539< 10 dan tolerance sebesar 0.650>0.10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinearitas.

Uji Koefisien Determinasi (R_2)

Nilai koefisien determinasi (R^2) dapat dipakai untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y) dengan syarat hasil uji F

dalam analisis regresi bernilai signifikan.

Tabel 8
Koefisien Determinasi Struktur Jalur I

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.801[a]	.641	.635	1.90879

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

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 8 diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 1 sebesar 0,641. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 64,1%. Sedangkan sisanya 35,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 9
Koefisien Determinasi Struktur Jalur II

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.778	.772	1.03649

a. Predictors: (Constant), Kepusan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 9 diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,778. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Tabel 10
Koefisien Determinasi Struktur Jalur II Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.882[a]	.778	.772	1.03649

a. Predictors: (Constant), Kepusan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 10 diperoleh nilai koefisien determinasi struktur 2 sebesar 0,778. Artinya adalah bahwa persentase pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 77,8%. Sedangkan sisanya 22,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel indenpenden yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.Dapat dilihat pada Tabel dibawah ini hasil uji F yang diolah melalui *SPSS :*

Tabel 11
Uji Simultan (Uji F) Struktur I

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	697.396	2	348.698	95.705	.000[b]
	Residual	389.852	107	3.643		
	Total	1087.248	109			

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

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 11 diatas dapat diketahui F hitung sebesar 95,705 dengan signifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = n – k – 1 ; k
= 110 – 2 – 1 ; 2
= 107; 2
= 3,081

Keterangan
n : jumlah sampel
k : jumlah variabel bebas
1 : konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (95,705) > F tabel (3,081) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tabel 12
Uji Simultan (Uji F) Struktur II

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	400.019	3	133.340	124.116	.000[b]
	Residual	113.878	106	1.074		
	Total	513.897	109			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
c. Predictors: (Constant), Kepusan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 13 Diketahui F hitung sebesar 124,116 dengansignifikansi 0,000. F tabel dapat diperoleh sebagai berikut:

F tabel = n – k – 1 ; k
= 110 – 3 – 1 ;3
= 106 ;3
= 2,690

Keterangan
n :jumlahsampel
k :jumlahvariabelbebas
1 :konstan

Dengan demikian diketahui F hitung (124,116) > F tabel (2,690) dengan Sig. (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji Hipotesis Parsial (Uji t)

Menurut Ghozali (2012) Uji t digunakan untuk menguji seberapa jauh pengaruh variabel independen digunakan dalam penelitian secara individual dalam menerangkan variabel dependen secara parsial.Dapat dilihat pada Tabel dibawah ini hasil uji t yang diolah melalui *SPSS :*

Tabel 13
Koefisien Jalur Struktur Jalur I

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.417	.786		5.622	.000
	Kepemimpinan	.110	.043	.167	2.536	.013
	Kompensasi	.138	.048	.191	2.874	.005
	Kepusan Kerja	.416	.052	.605	7.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 13 diperoleh t tabel pada taraf signifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

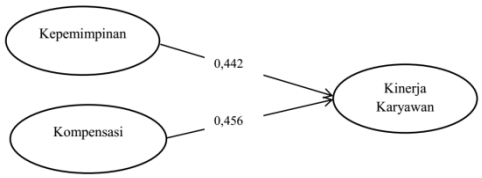
t tabel = n – k – 1 ; α/2
= 110 – 3 – 1 ;0,05/2
= 106 ;0,025
= 1,983

Keterangan
n :jumlahsampel
k :jumlahvariabelbebas
1 :konstan

Dengan demikian diketahui:

a. Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung (2,536) > t tabel (1,983) atau signifikansi (0,013) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung (2,874) > t tabel (1,983) atau signifikansi (0,005) < 0,05. Artinya adalah bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. Kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung (7,922) > t tabel (1,983) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
d. Dari penjelasan diatas maka dapat diperoleh persamaan struktur I sebagai berikut :

Gambar 6
Jalur Struktur I



Sumber : *Data Olahan, 2019*

$$Y_1 = \rho y1x1 X_1 + \rho y1x2 X_2 + \rho y_1 \varepsilon_1$$
$$Y_1 = 0{,}442\ X_1 + 0{,}456\ X_2 + 0{,}599\ \varepsilon_1$$

Arti persamaan pada Gambar 6 struktur I diatas adalah sebagai berikut :

a. Diperoleh nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,442. Artinya adalah setiap peningkatan

kepemimpinansebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,442 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.

b. Diperoleh nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,456. Artinya adalah setiap peningkatan kompensasisebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,456 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Standar error (ε_1) sebesar 0,599. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kepuasan kerjasebesar 0,599.

Tabel 14
Koefisien Jalur Struktur Jalur II

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	4.417	.786		5.622	.000
	Kepemimpinan	.110	.043	.167	2.536	.013
	Kompensasi	.138	.048	.191	2.874	.005
	Kepusan Kerja	.416	.052	.605	7.922	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 14 diperoleh t tabel padatarafsignifikansi 5 % (2-tailde) dengan persamaan sebagai berikut:

t tabel = n – k – 1 ; α/2
= 110 – 3 – 1 ;0,05/2
= 106 ;0,025
= 1,983

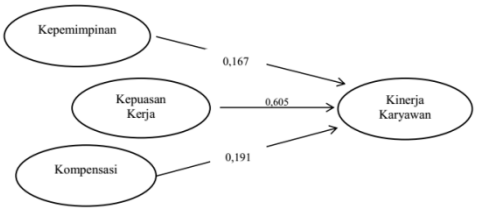
Keterangan
n :jumlahsampel
k :jumlahvariabelbebas
1 :konstan

Dengan demikian diketahui:

a. Kepemimpinan. Diperoleh nilai t hitung (2,536) > t tabel (1,983) atau signifikansi (0,013) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
b. Kompensasi. Diperoleh nilai t hitung (2,874) > t tabel (1,983) atau signifikansi (0,005) < 0,05. Artinya adalah bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
c. Kepuasan kerja. Diperoleh nilai t hitung (7,922) > t tabel (1,983) atau signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari tabel diatas maka dapat diperoleh persamaan struktur 1 sebagai berikut:

Gambar 7
Jalur Struktur II



Sumber : *Data Olahan, 2019*

$Y_2 = \rho y2x1 X_1 + \rho y2x2 X_2 + \rho y2y1 Y_1 + \rho y_2 \varepsilon_2$

$Y_2 = 0,167\ X_1 + 0,191\ X_2 + 0,605\ Y_1 + 0,471 \varepsilon_2$

Arti persamaan pada Gambar 7 struktur II diatas adalah sebagai berikut :

a. Diperoleh nilai koefisien variabel kepemimpinan sebesar 0,167. Artinya adalah setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,167 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
b. Diperoleh nilai koefisien variabel kompensasi sebesar 0,191. Artinya adalah setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,191 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
c. Diperoleh nilai koefisien variabel kepuasan kerja sebesar 0,605. Artinya adalah setiap peningkatan kepuasan kerja sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,605 dan sebaliknya dengan asumsi variabel

lain tetap.

d. Standar error (ε_1) sebesar 0,471. Artinya besarnya koefisien jalur error bagi variabel lain di luar penelitian yang mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 0,471.

Hasil Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Setelah nilai dari masing-masing variabel diperoleh, maka dilakukan analisis jalur. Proses perhitungan menggunakan pendekatan regresi dengan menggunakan *standardize.*

Tabel 15
Kategori Hubungan Pengaruh Variabel

Koefisien Path	Daya atau Pengaruh
0,05 – 0,09	Lemah
0,10 – 0,29	Sedang
>0,30	Kuat

Sumber : *Haryadi et. Al, 2011*

Hasil pengujian hipotesis untuk analisis jalur dapat dilihat dari Tabel direct dan indirect pada Tabel berikut ini :

Tabel 16
Hasil Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Impact	Direct	Indirect	Total	Ket
Kepemimpinan → Kepuasan Kerja	0,442	-	0,442	Kuat
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,456	-	0,456	Kuat
Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,167	0,442 x 0,605 = 0,267	0,167	Kuat
Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,191	0,456 x 0,605 = 0,276	0,191	Kuat
Kepuasan Kerja →Kinerja Karyawan	0,605	-	0,605	Kuat

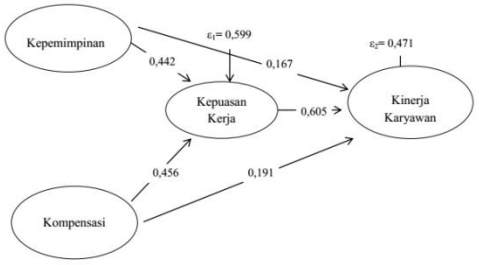
Sumber : *Data Olahan, 2019*

Berdasarkan dari Tabel 16 diatas bahwa hasil pengujian hipotesis dapat diketahui sebagai berikut :

1) Diketahui pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kinerja karyawan sebesar 0,167. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,267. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,267)> pengaruh langsung (0,167). Artinya kepemimpinan berpengaruh terhadap kienrja karyawan melalui kepuasan kerja.
2) Diketahui pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 0,191. Sedangkan pengaruh tidak langsung melalui kepuasan kerja sebesar 0,276. Dengan demikian maka pengaruh tidak langsung (0,276)> pengaruh langsung (0,191). Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kienrja karyawan melalui kepuasan kerja.

Dengan demikian, dapat disusun struktur analisis jalur (*path analysis*) sebagai berikut :

Gambar 8
Struktur Lengkap Analaisis Jalur X1, X2, Y1,Y2



Sumber : *Data Olahan, 2019*

$\varepsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0{,}641} = 0{,}599$

$\varepsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0{,}778} = 0{,}471$

Hasil Pengujian Hipotesis

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan, terdapat 2 sub-struktur yang mengharuskan untuk melakukan pembahasan interpretasi secara bertahap.Jika t hitung < t Tabel maka hipotesis 1 ditolak, yang mengartikan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.Sebaliknya jika t hitung > t Tabel maka hipotesis 1 diterima, yang

mengartikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel bebas secara individual terhadap variabel terikat.

Kemudian, jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil atau sama dengan nilai probabilitas Sig. (Sig ≥ 0,05), maka hipotesis 1 ditolak, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar atau sama dengan nilai probabilitas Sig. (Sig ≤ 0,05), maka hipotesis 1 diterima, artinya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat tidak signifikan. Berikut penjabaran hipotesis dari setiap masing-masing sub-struktur :

Tabel 17
Hasil Pengujian Hipotesis

Struktural	Koefisien Jalur	T Hitung	T Tabel
$py_{1x1}X1$	0.442	6.148	1,982
$py_{1x2}X2$	0.456	6.351	1,982
$py_{2x1}X1$	0.167	2.536	1,983
$py_{2x2}X2$	0.191	2.874	1,983
$py_{2y1}Y1$	0.605	7.922	1,983

Sumber : *Data Olahan, 2019*

PEMBAHASAN

H_1: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 1 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis 1 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara individual terhadap variabel *dependent*.Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis 1 ditolak.Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara individual terhadap variabel dependent.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* < 0,05, maka hipotesis 1 diterima. Artinya signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* >0,05, maka hipotesis 1 ditolak. Artinya tidak signifikan.

Nilai t hitung (6,148) > t tabel (1,982) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh > 0,30. Total pengaruh langsung pada hipotesis 1 yaitu 0,442 > 0,30 maka hipotesis 1 mempunyai pengaruh langsung yang kuat.

H_2 : Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 2 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis 2 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara individual terhadap variabel *dependent*.Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis 2 ditolak.Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara individual terhadap variabel dependent.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* < 0,05, maka hipotesis 2 diterima. Artinya signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* >0,05, maka hipotesis 2 ditolak. Artinya tidak signifikan.

Nilai t hitung (6,351) > t tabel (1,982) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah Pemberian Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh > 0,30. Total pengaruh langsung pada hipotesis 2 yaitu 0,456 > 0,30 maka

hipotesis 2 mempunyai pengaruh langsung yang kuat.

H_3 : Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hipotesis 3 diuji berdasarkan paradigma yang mencerminkan hipotesis tersebut yaitu Kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka hipotesis 3 diterima. Artinya ada pengaruh signifikan dari variabel dependent secara individual terhadap variabel *dependent*.Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka hipotesis 3 ditolak. Artinya tidak ada pengaruh signifikan dari variabel independent secara individual terhadap variabel dependent.

Jika nilai probabilitas 0,05 lebih kecil dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* < 0,05, maka hipotesis 3 diterima. Artinya signifikan. Sebaliknya, jika nilai probabilitas 0,05 lebih besar dari nilai probabilitas *sig.* atau nilai *sig.* >0,05, maka hipotesis 3 ditolak. Artinya tidak signifikan.

Nilai t hitung (7,922) > t tabel (1,983) dengan signifikansi (0,000) < 0,05. Artinya adalah Kepasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.Dengan demikian maka hipotesis dalam penelitian ini diterima.

Dan hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh > 0,30. Total pengaruh langsung pada hipotesis 2 yaitu 0,456 > 0,30 maka hipotesis 3 mempunyai pengaruh langsung yang kuat.

H_4: Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja

Tabel 18
Kategori Hubungan Pengaruh
Pengujian Antar Variabel

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Ket
$X_1 \rightarrow Y_2$	0,167	0,442 x 0,605 = 0,267	0,434	Kuat

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 18 dari hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh > 0,30. Total pengaruh langsung pada hipotesis 4 untuk variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,167. Setelah ditambahkan variabel lain yaitu Kepuasan Kerja, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,267. Total pengaruh pada hipotesis ini yaitu 0,434 > 0,30 maka hipotesis ini mempunyai pengaruh yang kuat. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

H_5: Pengaruh Kompensasi terhadap KinerjaKaryawan melalui Kepuasan Kerja

Tabel 19
Kategori Hubungan Pengaruh
Pengujian Antar Variabel

Pengujian Antar Variabel	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung	Total Pengaruh	Ket
$X_2 \rightarrow Y_2$	0,191	0,456 x 0,605 = 0,276	0,467	Kuat

Sumber : *Data Olahan, 2019*

Tabel 19 Dari hasil pengujian hipotesis hubungan pengaruh antar variabel dikatakan kuat jika total pengaruh > 0,30. Total pengaruh langsung pada hipotesis 5 untuk variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan yaitu 0,191. Setelah ditambahkan variabel lain yaitu Kepuasan Kerja, pengaruh tidak langsung meningkat menjadi 0,276. Total pengaruh pada hipotesis ini yaitu 0,467> 0,30 maka hipotesis ini mempunyai pengaruh yang kuat. Dapat disimpulkan bahwa Hipotesis diterima dan terdapat pengaruh signifikan variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja..

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. Kinerja terbukti dipengaruhi oleh tiga variabel dalam penelitian ini, yaitu Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan kerja

2. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan dirasa perlu memperbaiki beberapa indikator kepemimpinan yaitu kompeten dan motivasi.
3. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Upaya peningkatan kinerja perlu memperhatikan kompensasi, yang berdasarkan analisis deskriptif indikator kompensasi yang harus diperhatikan yaitu insentif dan fasilitas.
4. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dalam menciptakan kepuasan kerja karyawan perlu memperhatikan beberapa indikator diantaranya mencintai pekerjaannya, kedisiplinan, dan prestasi kerja.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang diuraikan sebelumnya, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut:

1. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang kepemimpinan pada perusahaan ini, maka yang perlu ditingkatkan lagi oleh perusahaan adalah memotivasi dan pemimpin yang kompeten dibidangnya. Memotivasi merupakan salah satu faktor untuk bekerja dan mencapai kinerja yang tinggi. Pada dasarnya yang membuat karyawan kehilangan motivasi adalah situasi dan kondisi pekerjaan itu sendiri, sehingga pimpinan perlu menciptakan suatu kondisi yang nyaman agar karyawan dapat bekerja dengan baik. Para pimpinan juga dapat memberikan perhatiannya dengan memberikan usulan kepada perusahaan untuk memberi reward kepada bawahannya yang berprestasi, sebagai timbal balik atas usahanya mencapai prestasi kerja. Agar karyawan dapat menghasilkan kinerja yang baik maka perusahaan harus meningkatkan kemampuan pemimpin dalam hal memahami organisasi agar karyawan memiliki komitmen yang tinggi pada perusahaan misalnya dengan aktif melibatkan karyawan dalam setiap proses pengambilan keputusan sehingga karyawan merasa dihargai dan mulai memperhatikan berbagai macam hal yang dapat menguntungkan perusahaan.
2. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang kompensasi pada Perusahaan masih dianggap kurang dalam pemberian insentif bagi karyawannya yang berprestasi. Maka perusahaan ini harus lebih memperhatikan insentif yang diberikan kepada karyawannya, baik dalam ketepatan pemberiannya maupun secara penilaiannya. Sehingga diharapkan kompensasi yang diberikan dapat dirasakan oleh seluruh karyawannya dan memberi kepuasan kepada karyawan dan dapat memacu kinerja agar lebih berprestasi lagi. Dan diperusahaan ini juga perlu memperhatikan fasilitas kerja karyawan bagian lapangan, yaitu dengan memberikan kelengkapan fasilitas maka kinerja karyawan akan meningkat pula dengan cara mengganti atau memperbaharui alat kerja yang sudah tidak layak pakai sehingga karyawan bisa lebih semangat lagi untuk bekerja.
3. Hasil yang diperoleh oleh penulis tentang Kepuasan Kerja pada perusahaan ini, maka yang perlu dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawannya adalah Taat pada aturan pada perusahaan masih terbilang rendah, sebaiknya lebih tegas dalam memberikan punishment yang bisa membuat karyawan lebih disiplin dalam bekerja. Dan untuk membenahi serta meningkatkan pelaksanaan penilaian prestasi kerja alangkah baiknya jika pelaksanaan penilaian menekankan pada aspek objektifitas sehingga karyawan tidak merasa diasingkan dan di pilih-pilih oleh atasannya.

Tindakan yang diambil adalah, misalnya sebelum atasan menetapkan nilai atau memberikan skor nilai pada setiap karyawan, alangkah baiknya jika atasan terlebih dahulu melakukan wawancara secara individu dengan karyawan yang dinilai sehingga adanya keterbukaan dan koreksi dengan hasil yang diperoleh karyawan. Selanjutnya sikap atasan dalam menilai harus lebih jujur lagi dalam arti tidak segan dan merasa tidak enak untuk menyampaikan apa saja yang perlu diperbaiki dari pekerjaan karyawannya, karena memang untuk itulah adanya penilaian prestasi kerja yaitu mengetahui kelemahan dan kekuatan para karyawannya.

4. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan lagi penelitian dengan menambah jumlah variabel lain yang belum digunakan dan mendapatkan hasil yang lebih variatif. Serta memperluas jumlah responden sehingga dapat meneliti secara keseluruhan karyawan yang ada pada PT.Tunggal Perkasa Plantation.

DAFTAR PUSTAKA

Agus Dwi Nugroho, Kunartinah, 2012, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja dengan Mediasi Motivasi Kerja, Jurnal Bisnis dan Ekonomi, ISSN : 1412-3126

Ali Maulana. 2013. Kepemimpinan Integratif dalam Konteks Good Governance

Arikunto, Suharsimi. 2010;178. Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta

Edy, Sutrisno. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Hasibuan, Malayu S. P. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT. Bumi Aksara

Hasibuan, Malayu S.P. 2011. Manajemen: Dasar, Pengertian, Dan Masalah.Jakarta

Mangkunegara . 2009. *dalam* Safitri, 2018. Pengaruh Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar Provinsi Ria

Mangkunegara, Anwar P 2005;9, '*Manajemen Sumber Daya Manusia'*, Cetakan

Murty, Hudiwinarsih. 2013. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan Manufaktur Disurabaya)

Rivai, Veithzal. 2012;53. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.

Simamora, Henry. 2004;442. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi III Yogyakarta: STIE YKPN

Sjafri Mangkuprawira, TB. Dan Aida Vitayala Hubeis.(2006). Manajeme Mutu Sumber Daya Manusia Ghalia Indonesia, Bogor.

Sugiyono, 2013, Metodelogi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. (Bandung: ALFABETA)

Yamin, Martinis dan Maisah. 2010;74. Standarisasi Kinerja Guru Jakarta: Persada Press.