

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

Farah Dina Eka Syamriati

Program Studi Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

H. Sulbahri Madjir

Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Djatmiko Noviantoro

Magister Manajemen Universitas Tridinanti Palembang

Email: farzid130608@gmail.com

Abstract. *This study aims to determine and prove the influence of leadership, work environment and compensation on work productivity of employees of the Class II Railway Engineering Center for Southern Sumatra Region with Job Satisfaction as an Intervening Variable either directly or indirectly. The population in this study were all employees of the Class II Railway Engineering Center for the Southern Sumatra Region, while the sample was part of the population that would be the object of research. In this study, the total population was 91 people. Sampling in this study used the Saturated Sample technique, namely sampling was carried out as a whole from the total population. In line with the opinion above, in this study, by considering a population of 91 people, the authors took a total of 91 people as research samples. The data analysis used in this study was to use the Structural Equation Model (SEM) analysis method which was operated through the Partial Least Square (PLS) program.*

Keywords: *Leadership, Work Environment, Compensation, Job Satisfaction and Work Productivity*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening baik secara langsung maupun tidak langsung. Populasi dalam penelitian ini seluruh Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan sedangkan sampel adalah bagian dari populasi yang akan dijadikan objek penelitian. Dalam penelitian ini jumlah populasi adalah 91 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Sampel Jenuh yaitu pengambilan sampel dilakukan secara keseluruhan dari jumlah populasi. Sejalan dengan

Received Juni 22, 2022; Revised Agustus 2, 2022; Accepted September 22, 2022

* Farah Dina Eka Syamriati, farzid130608@gmail.com

pendapat tersebut diatas, maka dalam penelitian ini dengan mempertimbangan populasi sebesar 91 orang maka penulis mengambil secara keseluruhan dari jumlah populasi yaitu 91 orang sebagai sampel penelitian Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dengan menggunakan metode analisis Structural Equation Model (SEM) yang dioperasikan melalui program Partial Least Square (PLS).

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Produktivitas Kerja

LATAR BELAKANG

Perkembangan di era globalisasi saat ini, masalah sumber daya manusia menjadi tumpuan bagi perusahaan yang utamanya menjaga produktivitas kerja karyawan itu sendiri. Segala tuntutan perusahaan dalam mempertahankan dan mengelola sumber daya manusia yang berkualitas semakin mendesak oleh adanya dinamika lingkungan yang berubah. Dikatakan produktif apabila sumber daya tersebut memiliki produktivitas kerja yang tinggi serta dapat mencapai sasaran atau target yang telah ditentukan dan dapat bertanggung jawab menyelesaikan tugas dengan tepat waktu.

Sehubungan dengan produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan diketahui bahwa semua pegawai telah memiliki kemampuan dan keterampilan secara profesionalisme yang baik dalam melaksanakan setiap tugas yang diberikan. Setiap pegawai berupaya untuk mencapai hasil kerja dengan semangat kerja yang tinggi. Namun permasalahannya pegawai merasa cukup dengan apa yang telah mereka raih selama ini tanpa ada keinginan untuk mengembangkan diri mereka untuk mencapai tantangan kerja di masa depan melalui peningkatan pendidikan dan pelatihan.

KAJIAN TEORITIS

Grand Theory

Grand theory yang digunakan dalam penelitian ini adalah organization behavior atau perilaku organisasi. Menurut Davis (1985:55) perilaku organisasi adalah telaah dan penerapan pengetahuan tentang bagaimana orang-orang bertindak di dalam organisasi. Perilaku organisasi adalah sarana manusia bagi keuntungan manusia. Perilaku organisasi dapat diterapkan secara luas dalam perilaku orang-orang disemua jenis organisasi, seperti bisnis, pemerintah dan organisasi jasa. Organisasi adalah strategi besar yang diciptakan untuk mengatur orang-orang yang bekerja bersama-sama. Unsur pokok dalam perilaku organisasi adalah orang-orang, teknologi, lingkungan, pekerjaan dan sumber daya. Apabila orang-orang bergabung melakukan upaya bersama, maka harus ada organisasi untuk memperoleh hasil yang produktif. Orang-orang juga menggunakan teknologi untuk

membantu penyelesaian pekerjaan, jadi ada interaksi antara orang, struktur, dan teknologi.

Dalam komponen masukan pada tingkat individu terdapat variabel kepemimpinan. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan seseorang dalam sebuah organisasi merupakan salah satu faktor dasar yang akan mempengaruhi berbagai hal yang berkaitan dengan proses yang akan terjadi. Pada tingkat organisasi, kompensasi dan lingkungan kerja yang diberikan organisasi juga mampu mempengaruhi berbagai variabel yang berkaitan dengan proses yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun organisasi. Dalam komponen proses pada tingkat individu, kepuasan kerja yang dimiliki oleh masing – masing individu akan mempengaruhi berbagai komponen keluaran yaitu produktivitas kerja yang merupakan hasil akhir dari sebuah proses dalam organisasi.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja berasal dari bahasa Inggris, yaitu *product: result, outcome* berkembang menjadi kata *productive*, yang berarti menghasilkan, dan *productivity: having the ability make or create, creative*. Produktivitas yang berarti kekuatan atau kemampuan menghasilkan sesuatu. Kerja yang akan dihasilkan adalah perwujudan tujuannya. Dilihat dari segi psikologi produktivitas menunjukkan tingkah laku sebagai keluaran (*output*) dari suatu proses berbagai macam komponen kejiwaan yang melatarbelakanginya. Produktivitas tidak lain daripada berbicara mengenai tingkah laku manusia atau individu, yaitu tingkah laku produktivitasnya, lebih khusus lagi di bidang kerja atau organisasi kerja, Sedarmayanti (2012:52).

Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja

Simanjuntak dalam Sutrisno (2017:103) menyebutkan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, yaitu: pelatihan, mental dan kemampuan fisik karyawan, serta hubungan antara atasan dan bawahan. Anoraga dalam Busro (2018:346-348) menyatakan faktor – faktor yang mempengaruhi produktivitas, antara lain: motivasi kerja karyawan, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, kemampuan kerja sama, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim kerja, kecanggihan teknologi yang digunakan, faktor – faktor produksi yang memadai, jaminan sosial, manajemen dan kepemimpinan, dan kesempatan berprestasi.

Indikator Produktivitas Kerja

Indikator produktivitas kerja menurut Sutrisno (2017:72) adalah sebagai berikut:

1) Kemampuan.

Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas, dimana kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.

2) Meningkatkan hasil yang dicapai.

Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai, dimana hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut. Jadi upaya untuk memanfaatkan produktivitas kerja bagi masing-masing yang terlibat dalam suatu pekerjaan.

3) Semangat kerja.

Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin. Indikator ini dapat dilihat dari etos kerja dan hasil yang dicapai dalam satu hari kemudian dibandingkan dengan hari sebelumnya.

4) Pengembangan diri.

Senantiasa mengembangkan diri untuk meningkatkan kemampuan kerja. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang akan dihadapi. Sebab semakin kuat tantangannya. Pengembangan diri mutlak dilakukan. Begitu juga harapan untuk menjadi lebih baik pada gilirannya akan sangat berdampak pada keinginan karyawan untuk meningkatkan kemampuan.

5) Mutu.

Selalu berusaha untuk meningkatkan mutu lebih baik dari yang telah lalu. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai. Jadi meningkatkan mutu bertujuan untuk memberikan hasil yang terbaik yang pada gilirannya akan sangat berguna bagi perusahaan dan dirinya sendiri.

6) Efisiensi.

Pebandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Masukan dan keluaran merupakan aspek produktivitas yang memberikan pengaruh yang cukup signifikan bagi karyawan.

METODE PENELITIAN

Design Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana menurut Sugiyono (2013:11) pendekatan metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Penelitian ini ingin menganalisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap produktivitas kerja pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dengan kepuasan kerja sebagai variabel internvening.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2013:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian

ini adalah semua pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan yang berjumlah 91 pegawai dengan rincian sebagai berikut:

Populasi Penelitian			
No	Bagian	Jumlah	TOTAL
A	Eselon (Kabalai)	1	1
B	Subbag Tata usaha		44
	1. Eselon 4 (Kasi Tata Usaha)	1	
	2. Bagian Keuangan	7	
	3. Bagian PPID (Humas)	3	
	4. Bagian Perencanaan	3	
	5. Kepegawaian	5	
	6. Bagian Kerumahtanggaan	5	
	7. Security	7	
	8. Driver	4	
	9. Bagian Gudang	2	
	10. OB	4	
	11. FO	1	
	12. Sekretaris Kabalai	2	
C	Seksi Prasarana Perkeretaapian		23
	1. Eselon 4 (Kasi Prasarana)	1	
	2. Staf Prasarana	22	
D	Seksi Lalu Lintas, Sarana dan Keselamatan Perkeretaapian (LSK)		23
	1. Eselon 4 (Kasi LSK)	1	
	2. Staf Prasarana	22	
Jumlah			91 Pegawai

Sumber: Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan, 2021

Sumber dan Teknik Pengumpulan Data

1. Sumber Data

Menurut Sugiono (2013:137) sumber data penelitian ada dua meliputi:

1) Data primer

Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data.

2) Data sekunder

Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder, dimana data primer adalah seluruh data yang diperoleh dari angket (kuisisioner) yang disebarkan kepada responden

yang merupakan pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan mengenai kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Data sekunder dalam penelitian ini yaitu berupa buku, dokumen-dokumen, artikel-artikel, situs internet, kepustakaan, jurnal baik berupa teori maupun data yang berhubungan dengan permasalahan dalam penelitian.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data menurut Sugiono (2013:137) meliputi:

1) Interview (Wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Teknik pengumpulan data ini mendasarkan diri pada laporan ten tang diri sendiri atau self-report, atau setidaknya-tidaknya pada pengetahuan dan atau keyakinan pribadi.

2) Kuisisioner

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

Pada penelitian ini teknik pengumpulan data menggunakan kuisisioner dan observasi, dimana kuisisioner digunakan untuk mengumpulkan data dari para responden yang telah ditentukan yang berhubungan dengan kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepuasan kerja dan produktivitas kerja.

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013:92) instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

Skala pengukuran merupakan kesepakatan yang digunakan sebagai acuan untuk menentukan panjang pendeknya interval yang ada dalam alat ukur, sehingga alat ukur tersebut bila digunakan dalam pengukuran akan menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2013:92).

Teknik Analisis Data

1. Analisis Inferensial

Teknik analisis dalam penelitian dilakukan dengan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). PLS adalah model persamaan struktural (SEM) yang berbasis komponen atau varian. *Structural Equation Model* (SEM) adalah salah satu bidang kajian statistik yang dapat menguji sebuah rangkaian hubungan yang relatif sulit terukur secara bersamaan.

Langkah – langkah dalam menganalisis dengan PLS meliputi (Ghozali, 2012:23) :

- a. Merancang model pengukuran (Outer Model)
Pada tahap ini peneliti mendefinisikan dan menspesifikasi hubungan antara konstruk laten dengan indikatornya apakah bersifat reflektif atau formatif
- b. Merancang model struktural (Inner Model)
Pada tahap ini peneliti memformulasikan model hubungan antar konstruk
- c. Mengkonstruksi diagram jalur
Fungsi utama dari membangun diagram jalur adalah untuk memvisualisasikan hubungan antar indikator dengan konstruksinya serta antara konstruk yang akan mempengaruhi peneliti untuk melihat model secara keseluruhan.
- d. Menjabarkan diagram alur ke dalam persamaan matematis
Berdasarkan konsep model penelitian pada tahap 2 dapat diformulasikan dalam bentuk matematis. Persamaan yang dibangun dari diagram alur yang konversi terdiri atas:
 - 1) Persamaan inner model menyatakan hubungan kausalitas untuk menguji hipotesis
 - 2) Persamaan outer model (model pengukuran) menyatakan hubungan kausalitas antara indikator dengan variabel penelitian (laten)

2. Analisis Outer Model

Analisis outer model ini menspesifikasi hubungan antar variabel laten dengan indikatornya atau dapat dikatakan bahwa outer model mendefinisikan bagaimana setiap indikator berhubungan dengan variabel latennya. Analisis outer model dapat dilihat beberapa indikatornya (Husein, 2015:19)

a. Convergent Validity

Convergen validity adalah indikator yang dinilai berdasarkan korelasi antara item score / component score dengan construct score yang dapat dilihat dari standardized loading faktor yang menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indikator) dengan konstruksinya. Ukuran reflektif individual dikatakan tinggi jika berkorelasi > 70 dengan konstruk yang ingin diukur.

b. Discriminant Validity

Rasio korelasi *Hetero Trait Mono Trait* (HTMT) adalah metode baru untuk menilai validitas diskriminan dalam permodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial yang merupakan salah satu blok bangunan utama evaluasi model. Jika validitas diskriminan tidak ditetapkan, peneliti tidak dapat memastikan bahwa hasil yang mengkonfirmasi jalur struktural yang dihipotesiskan adalah nyata atau merupakan hasil dari perbedaan statistik. Kriteria HTMT mengungguli pendekatan klasik untuk penilaian cross loading yang sebagian besar tidak dapat mendeteksi kurangnya validitas diskriminan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian akan diuraikan dalam dua tahap meliputi uraian deskriptif, dengan tujuan untuk menggambarkan karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja dan tingkat pendidikan serta menguraikan jawaban kuisioner responden

sehubungan dengan variabel yang diteliti. Tahap berikutnya hasil penelitian menguraikan analisis SEM untuk menjawab pengaruh masing-masing variabel bebas baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap variabel terikat dengan terlebih dahulu melakukan uji validitas dan reliabilitas untuk setiap item pernyataan pada variabel yang diteliti.

A. Analisis Deskriptif

1. Deskripsi data demografi responden.

Pada penelitian ini responden berjumlah sebanyak 91 orang Pegawai. Berdasarkan jenis kelamin, Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan tergambar seperti tabel 4.1 berikut ini:

Tabel Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	Laki-laki	63	69
2	Perempuan	28	31
Total		91	100

Sumber : Penelitian lapangan data di olah, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa dari jumlah total 91 Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan, sebanyak 63 orang responden atau sebesar 69% berjenis kelamin laki-laki dan 28 orang responden atau sebesar 31% berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki.

Berdasarkan usia, Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
(1)	(2)	(3)	(4)
1	< 25 Tahun	13	14
2	25 – 50 Tahun	74	81

3	> 50 Tahun	4	5
Total		91	100

Sumber : Penelitian lapangan data di olah, 2022

Berdasarkan Tabel diatas diketahui bahwa bahwa pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan yang berusia kurang dari 25 Tahun sebanyak 13 orang responden atau sebesar 14%, pegawai yang berusia antara 25 – 50 Tahun sebanyak 74 orang responden atau sebesar 81% dan pegawai yang berusia lebih dari 50 Tahun sebanyak 4 orang responden atau sebesar 5%.

2. Deskriptif data jawaban responden

Kategori jawaban responden apabila dilakukan pengklasifikasian dapat dilakukan dengan menghitung terlebih dahulu interval kelas (IC) dengan rumus :

$$IC = \frac{Skor\ Tertinggi - Skor\ Terendah}{\sum\ Kategori}$$

$$IC = \frac{5 - 1}{5} = \frac{4}{5} = 0,8$$

Dengan interval sebesar 0,8 maka dapat dibuat 5 kategori yaitu :

Tabel Kategori Jawaban

No	Kategori	Nilai rata-rata
(1)	(2)	(3)
1	Sangat Rendah	1,00 – 1,80
2	Rendah	1,81 – 2,60
3	Sedang	2,61 – 3,40
4	Tinggi	3,41 – 4,20
5	Sangat Tinggi	4,21 – 5,00

Keterangan:

Sangat Rendah	Jika nilai rata-rata jawaban responden terletak antara range 1,00 – 1,80
Rendah	Jika nilai rata-rata jawaban responden terletak antara range 1,81 – 2,60
Sedang	Jika nilai rata-rata jawaban responden terletak antara range 2,61 – 3,40
Tinggi	Jika nilai rata-rata jawaban responden terletak antara range 3,41 – 4,20
Sangat Tinggi	Jika nilai rata-rata jawaban responden terletak antara range 4,21 – 5,00

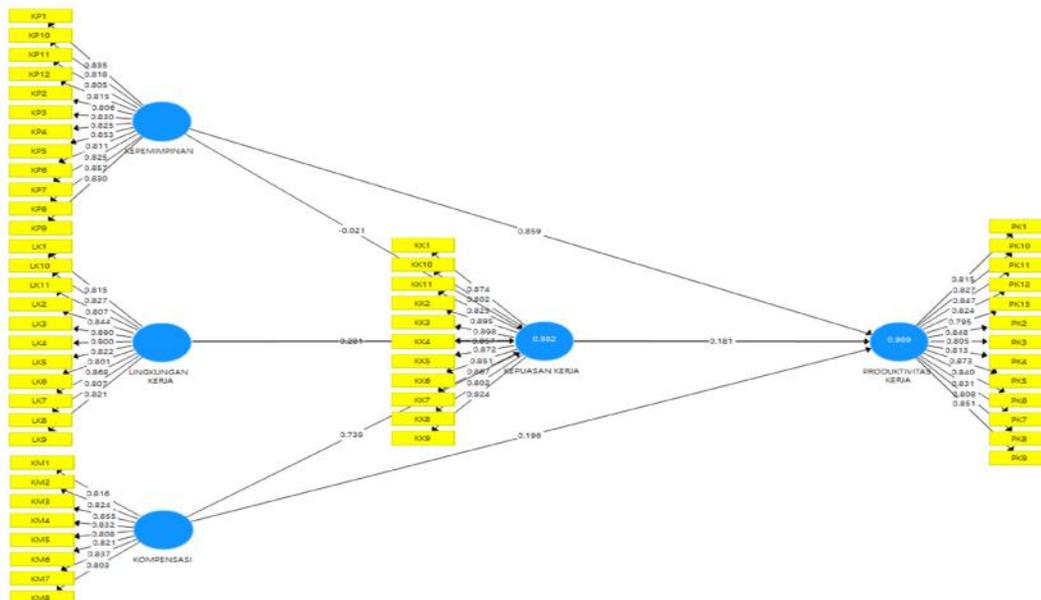
B. Analisis Inferensial

1. Pengukuran Model Variabel / Outer Model

a. Convergent Validity

Pengukuran model variabel merupakan langkah untuk melihat validasi dan reliabilitas indikator pada model. Suatu model dinyatakan valid jika memiliki loading faktor > 0.7 , uji realibilitas dilihat dari *composite reliability*, jika nilainya > 0.7 maka menunjukkan nilai yang memuaskan dan diperkuat lagi dengan melihat *cronbah's alfa* disarankan memiliki nilai > 0.6 .

Berdasarkan pengolahan data diperoleh hasil sebagaimana yang dapat dilihat pada gambar full model sebagai berikut:



Gambar Full Model setelah dikalkulasi

Berdasarkan gambar diatas ketahui bahwa semua loading factor memiliki nilai lebih dari 0,7, sehingga dapat dikatakan sudah memenuhi convergent validity.

b. Discriminant Validity

Discriminant Validity dari model reflektif dievaluasi melalui *Rasio korelasi heterotrait-monotrait (HTMT)*. *Rasio korelasi heterotrait-monotrait (HTMT)* adalah metode baru untuk menilai *discriminant validity* dalam pemodelan persamaan struktural kuadrat terkecil parsial, yang merupakan salah satu blok bangunan utama evaluasi model.

2. Pengukuran Struktur / Inner Model

Pengukuran struktur / inner model digunakan untuk melihat hubungan variabel melalui proses bootstrapping, parameter uji *t-Statistic* diperoleh untuk memprediksi hubungan antar variabel selanjutnya model struktural dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh:

a. Analisis nilai R Square

Berdasarkan gambar full model di atas, dapat dibentuk 1 persamaan sub-struktural dan 1 persamaan struktural dengan menggunakan nilai estimasi *Original Sample* yaitu:

Pesamaan sub-struktural:

$$\text{Kepuasan Kerja} = -0.021 * \text{Kepemimpinan} + 0,281 * \text{Lingkungan Kerja} + 0.739 * \text{Kompensasi}, R^2=0.982$$

Pesamaan struktural :

$$\text{Produktivitas Kerja} = 0.859 * \text{Kepemimpinan} + 0,246 * \text{Lingkungan Kerja} + 0.196 * \text{Kompensasi} + 0.181 * \text{Kepuasan Kerja}, R^2=0.969$$

R-Square Adjusted variabel dependen. Nilai *R-Square Adjusted* variabel dependen dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel Nilai R-Square

	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja (Y)	0.982	0.982
Produktivitas Kerja (Z)	0.969	0.969

Sumber : Penelitian lapangan data di olah, 2022

Pada Tabel menunjukan nilai *R Square* variabel Kepuasan Kerja sebesar 0.982 artinya bahwa variabel kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh variabel

kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 98,2% sedangkan sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi. Untuk nilai R Square variabel Produktivitas Kerja sebesar 0.969 artinya variabel produktivitas kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepuasan kerja, kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi sebesar 96,9% sedangkan sisanya sebesar 3,1% dipengaruhi oleh variabel lain seperti reward.

Pembahasan Hasil penelitian

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan SmartPLS 3.0 seperti pada tabel 4.14 dimana *Original Sample (O)* merupakan koefisien jalur yaitu -0.021 dan *t- Statistics (/O/STDEV/)* untuk menunjukkan *t-* hitung yaitu 0.403 lebih kecil dari *t* tabel 1,96 (*t* statistik < *t* tabel). Dengan demikian Hipotesis 1 tidak terbukti, yaitu Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Kesimpulan dihasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Tidak Terdapat Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kepuasan kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

2. Terdapat Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Hal ini dapat diartikan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kompensasi tidak berpengaruh tak langsung terhadap Produktivitas kerja yang dimediasi oleh Kepuasan kerja Pegawai Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang dihasilkan pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran kepada beberapa pihak sebagai berikut:

- a. Sehubungan dengan kepemimpinan jawaban terendah responden sebesar 3,76 dalam pernyataan "Pimpinan memiliki kemampuan dalam memotivasi bawahan". Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan belum sepenuhnya memiliki kemampuan untuk memotivasi bawahan. Oleh sebab itu maka pimpinan

hendaknya mampu untuk menjadi tauladan bagi para bawahannya, sehingga para karyawan memiliki motivasi untuk bekerja yang pada akhirnya akan berdampak pada kepuasan kerja pegawai.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Balai Teknik Perkeretaapian Kelas II Wilayah Sumatera Bagian Selatan yang telah memberikan kesempatan untuk melakukan penelitian ini, serta segala dukungan baik moril ataupun materiil yang didapatkan saat proses penelitian dilakukan.

DAFTAR REFERENSI

- Alamsyah, Bani Nur. 2015. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dan Dampaknya Terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Outsourcing di PT Alih daya Indonesia. UIN Syarif Hidayatullah.
- Alimuddin, Wahyuni. 2012. Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Bakrie Telecom Area Makassar.
- Arikunto, S. 2013. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Aruan, Quenerita Stevani dan Fakhry, Mahendra. 2015. "Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT Freeport Indonesia". MODUS Vol.27 no.2.
- As'ad, Moh. 2014. Psikologi Industri, Seri Ilmu Sumber Daya Manusia, Liberty. Jakarta.
- Asep Saepul Hamdi dan E. Bahruddin. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif. Aplikasi Dalam Pendidikan. Yogyakarta: CV Budi Utama
- Aulia, Figur. (2017) Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Kantor Dinas Kesejahteraan Sosial Kota Samarinda. eJournal Ilmu Pemerintahan, 2017, 5 (2): 593-604 ISSN 2477-2458(online), ISSN 2477-2631 (Print) ejournal.ipfisip-unmul.ac.id
- Busro, Muhammad. 2018. Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameidia Group
- Butar-butar, Liat Farida. 2015. Pengaruh Stres Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di PT. X. Skripsi. Medan: Universitas HKBP Nommensen.
- Timple, A. Dale. 2015. Memotivasi Pegawai, Seri Manajemen Sumber Daya. Manusia. Jakarta: Elex Media
- Davis, Keith. 1985. Perilaku Dalam Organisasi. Jakarta: Erlangga.
- Deden Misbahudin Muayyad. 2016. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II. Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa Vol . 9 No.1. Universitas Trisakti
- Dunggio, Mardjan. 2013. Semangat dan Disiplin Kerja. Jurnal EMBA. 523. Vol.1 No.4 Desember 2013
- Elita Eka Meliza, Nova Mardiana dan Mahatma Kufepaksi. 2019. Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta peran kepuasan kerja dalam memperkuat pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gold Coin Specialities
- Ghozali, Imam. 2012. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21.

Undip Semarang

- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: CAPS
- Hasibuan, H. Malayu S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein. 2015. *Penelitian bisnis dan manajemen menggunakan partial least squares (PLS) dengan smart PLS 3.0, Modul ajar jurusan manajemen fakultas ekonomi dan bisnis universitas Brawijaya*
- I Wayan Senata, I Made Nuridja, dan Kadek Rai Suwena (2014) *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan UD. Kembang Sari Kabupaten Badung Tahun 2012*
- Juliansyah. 2015. *Metodologi Penelitian*. Jakarta : Prenada Group
- Kadarisman, M. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo. Persada
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2014. *Pusat Bahasa*. Jakarta: PT. Gramedia *Pustaka Utama*
- Koesmono, H. Teman. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja serta Kinerja Karyawan Pada Sub ektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur*. Jurnal. Jurusan Ekonomi Manajemen, Fakultass Ekonomi, Universitas Kristen Petra
- Lukiyana dan Halima (2016) *Pengaruh dari kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang diintervening oleh kepuasan kerja pada PT. Pacific Metro International Jakarta*
- Maludin, Panjaitan. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas. Kerja Karyawan*". Jurnal Manajemen. Vol 3 Nomor 2.
- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Sjafrri. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Cetakan Ketiga. Jakarta: Penerbit Ghalia Indonesia.
- Manullang, Marihot. 2013. *Dasar-dasar Manajemen Bagi Pimpinan Perusahaan*. Jakarta. Gajah Mada Press.
- Martinis Yamin dan Maisah. 2013. *Standarisasi Kinerja*. Jakarta: Persada.
- Mintorogo, A. 2017. *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Yogyakarta: STIA LAN Prees, 2017, h. 12
- Mirza Dwinanda Ilmawan, Dwi Setia Wulandari, dan Fatmala Fitriani. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening*
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2013. *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan. Keempat. Edisi Revisi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Parlinda, Vera. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*.
- Prafitri Kumalasari dan Sugito Efendi. 2022. *Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada dinas pemadam kebakaran kota Depok*. Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan. Vol. 4 No. 7 Februari 2022
- Priansa, Donni Juni. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia*. Bandung: Alfabeta.

- Prasetyo. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Hotel Berbintang di Yogyakarta). Yogyakarta: Thesis
- Pudjiyogyanti, Clara Rosa. 2011. Pengantar Ilmu Manajemen, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.
- Robbins, Stephen P. 2016. Perilaku Organisasi, PT Indeks, Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Robbins, Stephen P dan Judge. 2013. Organizational. Behavior. Fifteenth Edition, Pearson. Boston.
- Santoso, Budi dan Ashari. 2014. Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sedarmayanti, 2012. Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. Mandar Maju: Bandung.
- Sekaran, Uma. 2014. Metodologi Penelitian Untuk Bisnis. Jakarta: Salemba Empat
- Sihombing, Gultom & Sidjabat, Sidjabat. 2015. Sumber Daya Manusia Edisi Revisi. IN MEDIA
- Simamora. Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: SIE YKPN
- Sinungan, Muchdarsyah. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Situmorang dan Lutfi M. 2014. Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. Medan: USU. Press.
- Soetjipto, Budi W. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia: Sebuah Tinjauan Komprehensif (Bagian I). Penerbit Amara Books. Ghalia Indonesia
- Subardjono. 2017. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Nasional dan Kebudayaan Kabupaten OKU Timur. Jurnal Aktual STIE Trisna Negara Volume 15 No 1 Juni 2017 Halaman 1-9
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Cetakan Ke-13. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, penerbit. Alfabeta, Bandung
- Sumual. Tinneke Evie Meggy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Surabaya: CV RA De.
- Sunny, L., & Kristanti, S. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. Binus Business Review, 61-69
- Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana, Jakarta.
- Swandono, Sinaga. 2017 "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Minyak Kelapa Sawit PT. Mitra Unggul Pusaka Segati Pelalawan Riau" Jurnal JOM FISIP 3, No. 2 2017.
- Thoha, Miftah. 2015. Perilaku Organisasi, Konsep Dasar dan Aplikasinya. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Triton, PB. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia: Perspektif Partnership dan Kolektivitas. Yogyakarta: Tugu.
- Wahjosumidjo. 2015. Kepemimpinan yang Efektif. Yogyakarta: Balai Pustaka
- Zainal, Veithzal Rivai. 2015. Performance Appraisal: Sistem yang tepat untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Zuchri, Abdussamad (2014) Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Asuransi Jiwasraya Gorontalo