

BAB V

ANALISIS HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Gambaran Umum Obyek Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta

PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta terletak di Kota Surakarta, Jawa Tengah. Perusahaan ini bekerja di industri manajemen korporat. Beralamat di Jalan Slamet Riyadi St No.307, Penumping, Laweyan, Surakarta, Jawa Tengah.

PT Jasa Raharja (Persero) memiliki visi yaitu menjadi perusahaan terkemuka di bidang Asuransi dengan penyelenggaraan program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib sejalan dengan kebutuhan masyarakat, serta memiliki Misi Catur Bakti Ekakarsa Jasa Raharja yaitu :

1. Bakti kepada Masyarakat, dengan mengutamakan perlindungan dasar dan pelayanan prima sejalan dengan kebutuhan masyarakat.
2. Bakti kepada Negara, dengan mewujudkan kinerja terbaik sebagai penyelenggara Program Asuransi Sosial dan Asuransi Wajib, serta Badan Usaha Milik Negara.
3. Bakti kepada Perusahaan, dengan mewujudkan keseimbangan kepentingan agar produktivitas dapat tercapai secara optimal demi keseimbangan perusahaan.
4. Bakti kepada Lingkungan, dengan memberdayakan potensi sumber daya bagi keseimbangan dan kelestarian lingkungan.

5.1.2 Gambaran Umum Responden

Pada riset ini, peneliti melakukan pengumpulan data menggunakan metode kuesioner dengan cara mendistribusikan angket atau kuisisioner kepada pegawai PT. Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta, sejumlah 42 eksemplar berdasarkan jumlah sampel penelitian ini. Pendistribusian atau penyebaran kueseioner dijanlankan guna mendapatkan tanggap responden yang selanjutnya akan dipergunakan sebagai data dalam riset ini.

Jumlah eksemplar sebanyak 42 yang disebarakan, dikembalikan seluruhnya. Hal tersebut berarti bahwa semua pegawai yang menjadi sampel riset ini telah mengisi angket secara lengkap dan memadai untuk diolah.

5.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Distribusi responden menurut jenis kelaminnya ditunjukkan pada tabel 5.1 di bawah ini.

Tabel 5.1

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Laki-laki	33	78,6%
2	Perempuan	9	21,4%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 5.1, mayoritas responden adalah responden dengan jenis kelamin laki-laki yakni sebanyak 33 orang (78,6%), disusul oleh responden dengan jenis kelamin perempuan dengan jumlah 9 orang (21,4%).

5.1.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Sebaran responden berdasar jenis umurnya disajikan dalam tabel 5.2 di bawah ini.

Tabel 5.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Presentase (%)
1	17-25 tahun	14	33,3%
2	26-35 tahun	8	19%
3	36-45 tahun	7	16,7%
4	>45 tahun	13	31%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 5.2, mayoritas responden adalah responden yang berusia 17-25 tahun yakni 14 orang (33,3%), disusul oleh responden yang berusia > 45 tahun sebanyak 13 orang (31%), responden berusia 26-35 tahun sebanyak 8 orang (19%), kemudian responden yang berusia 36-45 tahun sebanyak 7 orang (16,7%).

5.1.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Distribusi responden menurut taraf pendidikannya ditampilkan pada tabel 5.3 di bawah ini.

Tabel 5.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA/ SMK	10	23,8%
2	D3	22	52,4%
3	S1	10	23,8%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 5.3, responden dengan pendidikan SMA/SMK yakni sebanyak 10 orang (23,8%), disusul oleh responden dengan pendidikan D3 yakni sebanyak 22 orang (52,4%), dan responden dengan pendidikan S1 sebanyak 10 orang (23,8%).

5.1.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Sebaran responden menurut masa jerjanya disajikan dalam tabel 5.4 di bawah ini.

Tabel 5.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Lama Kerja	Frekuensi	Presentase (%)
1	<5 tahun	5	11,9%
2	6-10 tahun	9	21,4%
3	11-20 tahun	21	50%
4	> 20 tahun	7	16,7%
Total		42	100%

Berdasarkan tabel 5.4, responden dengan lama kerja < 5 tahun yakni sebanyak 5 orang (11,9%), responden dengan lama kerja 6-10 tahun yakni sebanyak 9 orang (21,4%), responden dengan lama kerja 11-20 tahun sebanyak 21 orang (50%), dan responden dengan lama kerja lebih dari 20 tahun sebanyak 7 orang (16,7%).

5.2 Analisis dan Hasil Penelitian

5.2.1 Analisis Deskriptif

Dalam analisis deskriptif dipaparkan tentang statistik deskriptif terkait repon responden terhadap masing-masing variabel yang ada dalam angket penelitian. Deskripsi respon responden ialah hasil tanggapan responden pada tiap-tiap variabel riset. Dalam rangka melakukan penentuan nilai mean tanggapan atau jawaban responden terhadap tiap-tiap butir pernyataan dipergunakan interval kelas yang dihitung melalui rumus di bawah ini berikut:

$$\text{Interval Kelas} = \frac{\text{Nilai tertinggi} - \text{nilai terendah}}{\text{Jumlah Kelas}} = \frac{5 - 1}{5} = 0,8$$

Nilai 0,8 tersebut adalah merupakan rentang atau jarak interval kelas pada tiap tiap kategori penilaian jawaban atau tanggapan yang bisa disajikan dalam tabel di bawah ini:

Tabel 5.5
Kategori Penilaian

Interval	Keterangan
1,00 – 1,80	Sangat Tidak Setuju
1,81 – 2,60	Tidak Setuju
2,61 – 3,40	Netral
3,41 – 4,20	Setuju
4,21 – 5,00	Sangat Setuju

Sumber: Sugiono (2019:134)

5.2.2 Deskripsi Variabel Kompensasi

Sebaran tanggapan responden terhadap variabel kompensasi disajikan pada tabel 5.6 di bawah ini.

Tabel 5.6
Deskripsi Variabel Kompensasi

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya menerima upah/gaji yang layak dari perusahaan di setiap bulannya			3	32	7	4,10	Setuju
2	Saya mendapatkan insentif saat saya mampu melampaui standar kerja yang ditentukan perusahaan			18	21	3	3,64	Setuju

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
3	Saya mendapatkan tunjangan dari perusahaan berdasarkan posisi dan jabatan saya di perusahaan			21	19	2	3,55	Setuju
Total				42	72	12	3,76	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel kompensasi mayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 72 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel kompensasi menunjukkan nilai setuju. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa kompensasi yang diterapkan pada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.3 Deskripsi Variabel Supervisi

Distribusi jawaban responden terhadap variabel supervisi ditampilkan pada tabel 5.7 di bawah ini.

Tabel 5.7
Deskripsi Variabel Supervisi

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Saya dalam bekerja mendapatkan contoh atau teladan dari atasan			3	33	6	4,07	Setuju

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
2	Saya dalam bekerja mendapatkan arahan dari atasan			19	18	5	3,67	Setuju
3	Saya dalam bekerja dikontrol oleh perusahaan melalui atasan			23	16	3	3,52	Setuju
4	Saya dalam bekerja diberikan informasi oleh perusahaan melalui atasan terkait dengan hasil kerja yang saya capai			21	19	2	3,55	Setuju
	Total			66	86	16	3,70	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel supervisimayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 86 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel supervisimenunjukkan nilai 3,7. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa supervispada PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Sebaran respon responden terhadap variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel 5.8 di bawah ini.

Tabel 5.8
Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai			1	34	7	4,14	Setuju
2	Lingkungan kerja saya memiliki suhu atau temperatur udara yang memadai			14	23	5	3,79	Setuju
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar			23	16	3	3,52	Setuju
4	Lingkungan kerja saya cukup tenang dan tidak ada kebisingan			23	17	2	3,50	Setuju
5	Ruang kerja saya aman dari ancaman keselamatan fisik dan mental			26	14	2	3,43	Setuju
Total				87	104	19	3,68	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja mayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 104 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai 3,68. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.5 Distribusi Variabel Motivasi Pegawai

Distribusi respon responden terhadap variabel motivasi kerja disajikan pada tabel 5.9 di bawah ini.

Tabel 5.9
Distribusi Variabel Motivasi Pegawai

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Selama bekerja saya memiliki target tertentu			4	31	7	4,07	Setuju
2	Saya berusaha dalam meraih kualitas kerja			9	28	5	3,90	Setuju
3	Saya diberikan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas oleh perusahaan			12	23	7	3,88	Setuju
4	Saya memiliki risiko yang harus saya tanggung saat menjalankan tugas/pekerjaan			12	27	3	3,79	Setuju
5	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan saat menjalankan tugas/pekerjaan			19	20	3	3,62	Setuju
6	Saya menjalin persahabatan dengan rekan kerja dan atasan			16	24	2	3,67	Setuju
7	Saya harus mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan/pemimpin			19	19	4	3,64	Setuju

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
8	Saya wajib memberikan kesan positif kepada publik atau pihak luar saat bekerja			24	15	3	3,50	Setuju
9	Saya memberikan keteladanan kepada bawahan atau junior saya			30	12		3,29	Netral
Total				145	199	34	3,71	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja mayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 199 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel motivasi kerjamenunjukkan nilai 3,71. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa motivasi kerja PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.4 Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja

Sebaran respon responden terhadap variabel kompensasi ditunjukkan pada tabel 5.10 di bawah ini.

Tabel 5.10

Distribusi Variabel Lingkungan Kerja

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Lingkungan kerja saya mendapatkan cahaya atau penerangan yang memadai			1	34	7	4,14	Setuju

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
2	Lingkungan kerja saya memiliki suhu atau temperatur udara yang memadai			14	23	5	3,79	Setuju
3	Lingkungan kerja saya memiliki sirkulasi udara yang lancar			23	16	3	3,52	Setuju
4	Lingkungan kerja saya cukup tenang dan tidak ada kebisingan			23	17	2	3,50	Setuju
5	Ruang kerja saya aman dari ancaman keselamatan fisik dan mental			26	14	2	3,43	Setuju
Total				87	104	19	3,68	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel lingkungan kerja mayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 104 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel lingkungan kerja menunjukkan nilai 3,68. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa lingkungan kerja di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.5 Distribusi Variabel Motivasi Pegawai

Distribusi respon responden terhadap variabel motivasi kerja disajikan pada tabel 5.11 di bawah ini.

Tabel 5.11
Distribusi Variabel Motivasi Pegawai

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	CS	S	SS		
1	Selama bekerja saya memiliki target tertentu			4	31	7	4,07	Setuju
2	Saya berusaha dalam meraih kualitas kerja			9	28	5	3,90	Setuju
3	Saya diberikan tanggung jawab dalam menyelesaikan tugas oleh perusahaan			12	23	7	3,88	Setuju
4	Saya memiliki risiko yang harus saya tanggung saat menjalankan tugas/pekerjaan			12	27	3	3,79	Setuju
5	Saya berkomunikasi dengan rekan kerja dan atasan saat menjalankan tugas/pekerjaan			19	20	3	3,62	Setuju
6	Saya menjalin persahabatan dengan rekan kerja dan atasan			16	24	2	3,67	Setuju
7	Saya harus mempertanggungjawabkan hasil kerja kepada atasan/pemimpin			19	19	4	3,64	Setuju
8	Saya wajib memberikan kesan positif kepada publik atau pihak luar saat bekerja			24	15	3	3,50	Setuju
9	Saya memberikan keteladanan kepada bawahan atau junior saya			30	12		3,29	Netral
Total				145	199	34	3,71	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel motivasi kerja mayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 199 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel motivasi kerjamenunjukkan nilai 3,71. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa motivasi kerjaPT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.6 Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

Sebaran jawaban responden terhadap variabel kinerja pegawai ditampilkan pada tabel 5.12 di bawah ini.

Tabel 5.12
Distribusi Variabel Kinerja Pegawai

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
1	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kualitas kerja yang ditentukan perusahaan			3	31	8	4,12	Setuju
2	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan kuantitas kerja yang ditentukan perusahaan			14	24	4	3,76	Setuju
3	Saya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu kerja yang ditentukan perusahaan			20	18	4	3,62	Setuju

No	Indikator	Skor Jawaban					Mean	Keterangan
		1	2	3	4	5		
		STS	TS	N	S	SS		
4	Saya mampu berkomunikasi dengan rekan kerja saat menjalankan pekerjaan			18	20	4	3,67	Setuju
5	Saya mampu menyelesaikan tugas tanpa memerlukan pengawasan yang kuat			20	20	2	3,57	Setuju
6	Saya mampu menyelesaikan tugas dengan biaya yang efisien sesuai dengan yang ditentukan perusahaan			25	16	1	3,43	Setuju
Total				100	129	23	3,69	Setuju

Sumber: Data primer 2021 yang telah diolah

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa pada variabel kinerja pegawai mayoritas jawaban berada pada skor “4” atau “setuju” sebanyak 129 jawaban. Rata-rata (mean) keseluruhan pada variabel kinerja pegawai menunjukkan nilai 3,69. Hal ini menggambarkan adanya kecenderungan responden menyetujui pernyataan pada kuesioner yang mengindikasikan bahwa kinerja pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta sudah baik.

5.2.7 Uji Validitas dan Reliabilitas Data

Dalam rangka melakukan uji validitas instrument dalam riset ini, dipergunakan uji *pearson correlation*. Apabila suatu nilai signifikansi *pearson correlation* lebih rendah dibanding 0,05 maka dinilai valid. Sementara itu, uji reliabilitas pada riset ini mengacu pada nilai *cronbach alpha*, jika nilai $\alpha > 0,6$ maka sebuah instrumen dapat disebut sebagai instrumen yang reliabel.

5.2.8 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

Variabel kompensasi meliputi 3 butir pernyataan. Hasil uji validitas dan reliabilitasnya ditunjukkan pada tabel 5.13.

Tabel 5.13

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kompensasi

Item	Hasil Uji Validitas (<i>Pearson Correlation Sig. 2-tailed</i>)	Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>)
X1.1	0,000	0,723
X1.2	0,000	
X1.3	0,000	

Mengacu pada hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel kompensasi dapat diketahui bahwa semua butir variabel kompensasi valid karena memiliki nilai $\text{sig.} < 0,05$. Sedangkan nilai *cronbach alpha* adalah $0,723 > 0,6$ yang berarti semua instrumen variabel kompensasi disebut reliabel.

5.2.9 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Supervisi

Variabel supervisi meliputi 4 butir pernyataan kuesioner. Hasil uji validitas dan reliabilitasnya dapat ditunjukkan dalam tabel 5.14.

Tabel 5.14

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Supervisi

Item	Hasil Uji Validitas (<i>Pearson Correlation Sig. 2-tailed</i>)	Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>)
X2.1	0,000	0,811
X2.2	0,000	
X2.3	0,000	
X2.4	0,000	

Mengacu pada tabel 5.14, hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel supervisi dapat diketahui bahwa semua butir variabel supervisi valid sebab mempunyai nilai $\text{sig.} < 0,05$. Sementara itu, nilai cronbach alpha sebesar 0,811 atau lebih dari 0,6 yang berarti instrumen variabel supervisi dinilai reliabel.

5.2.10 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Variabel lingkungan kerja terdiri dari 5 item pernyataan kuesioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.15

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja

Item	Hasil Uji Validitas (<i>Pearson Correlation Sig. 2-tailed</i>)	Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>)
X3.1	0,000	0,836
X3.2	0,000	
X3.3	0,000	
X3.4	0,000	
X3.5	0,000	

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel lingkungan kerja dapat diketahui bahwa semua item variabel lingkungan kerja valid karena memiliki nilai signifikansi *pearson correlation* $< 0,05$. Sementara nilai *cronbach alpha* adalah 0,836 atau di atas 0,6 yang artinya instrumen variabel lingkungan kerja dinilai reliabel.

5.2.11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Variabel motivasi kerja terdiri dari 5 item pernyataan kuesioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitasnya adalah sebagai berikut

:

Tabel 5.16
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Item	Hasil Uji Validitas (<i>Pearson Correlation Sig. 2-tailed</i>)	Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>)
Z1.1	0,000	0,922
Z1.2	0,000	
Z1.3	0,000	
Z1.4	0,000	
Z1.5	0,000	
Z1.6	0,000	
Z1.7	0,000	
Z1.8	0,000	
Z1.9	0,000	

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel motivasi kerja dapat diketahui bahwa semua item variabel motivasi kerja valid karena mempunyai nilai sig. *pearson correlation* < 0,05. Sedangkan nilai *cronbach alphanya* yakni 0,922 atau di atas 0,6 yang berarti instrumen variabel motivasi kerja dinilai reliabel.

5.2.11 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai

Variabel kinerja pegawai terdiri dari 5 item pernyataan kuesioner. Hasil pengujian validitas dan reliabilitasnya adalah sebagai berikut:

Tabel 5.17
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja Karyawan

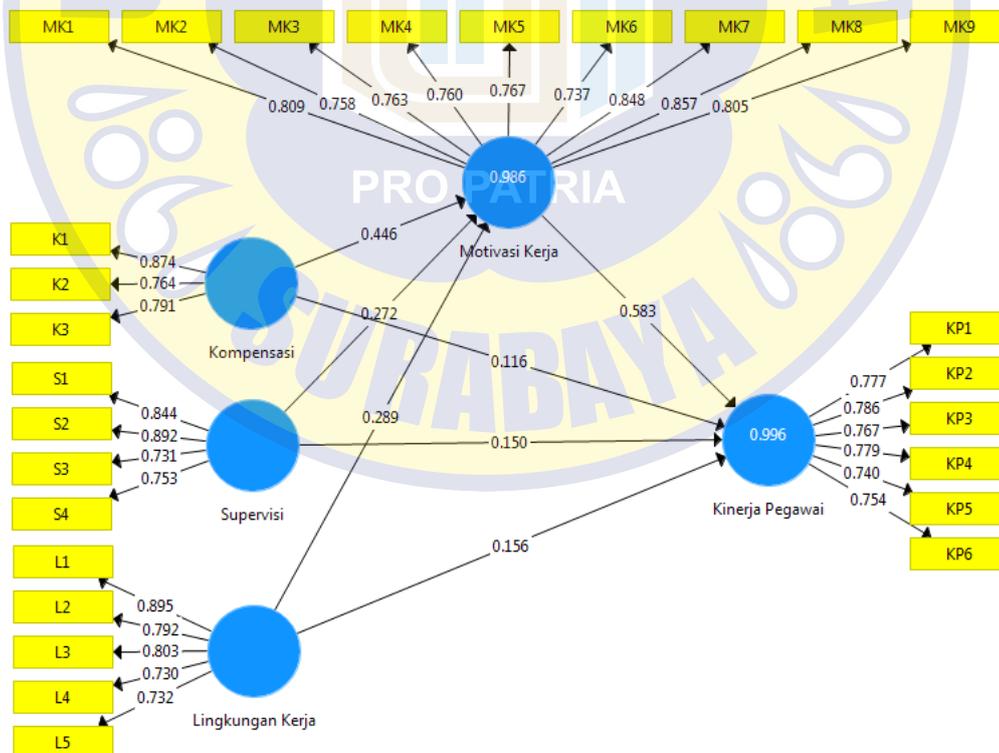
Item	Hasil Uji Validitas (<i>Pearson Correlation Sig. 2-tailed</i>)	Hasil Uji Reliabilitas (<i>Cronbach Alpha</i>)
Y1.1	0,000	0,856

Y1.2	0,000	
Y1.3	0,000	
Y1.4	0,000	
Y1.5	0,000	
Y1.6	0,000	

Dari hasil uji validitas dan reliabilitas dari variabel kinerja pegawai dapat diketahui bahwa semua item variabel kinerja pegawai valid sebab mempunyai nilai *sig. pearson correlation* < 0,05. Sedangkan nilai *cronbach alpha* yakni 856 atau lebih dari 0,6 yang berarti intrmen variabel kinerja pegawai dinilai reliabel.

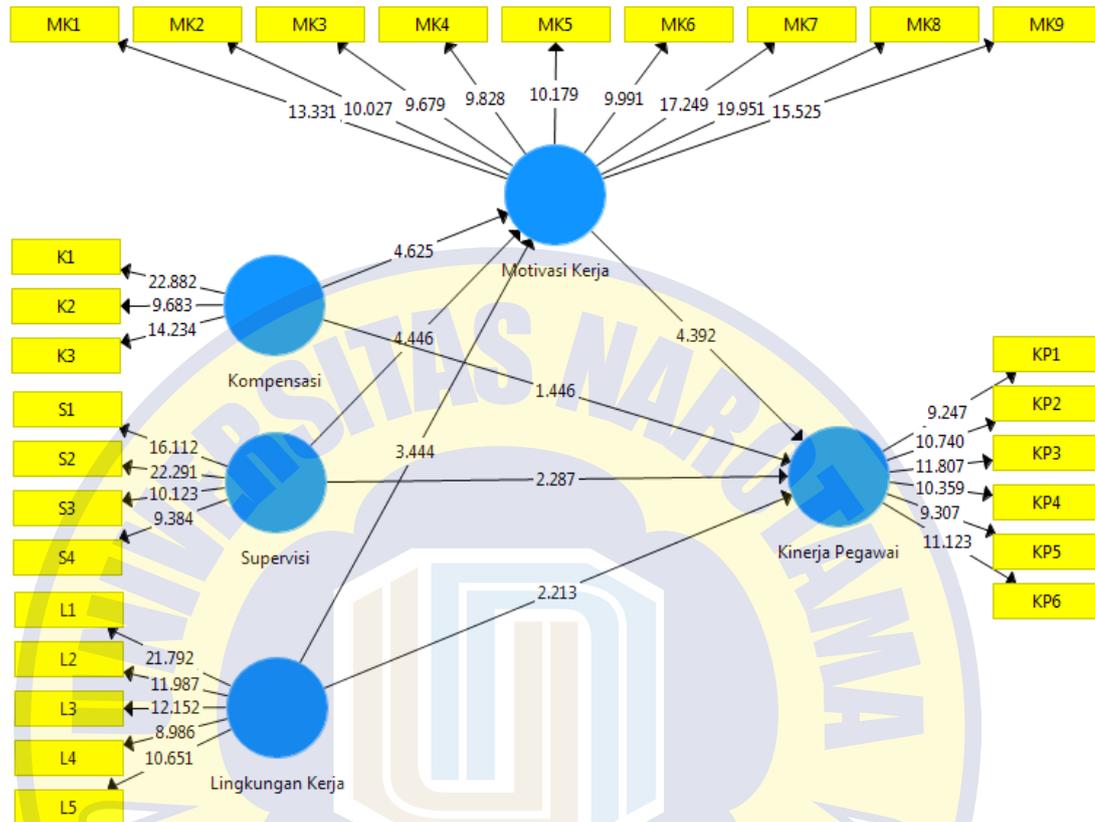
5.2.13 Konversi Diagram Jalur ke Sistem Persamaan

Pada riset ini, uji hipotesis mempergunakan teknik analisis *Partial Least Square* (PLS) dengan program smartPLS 3.0. Berikut ini merupakan skema model program PLS yang diujikan:



Gambar 5.1
Outer Model

Berikut ini adalah diagram hasil dari analisis PLS dengan menggunakan *software smart-PLS*:



Gambar 5.2
Inner Model

5.2.14 Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

1. Indikator Validitas

Indikator validitas dijalankan cara melakukan pengujian *convergent validity*. Dalam rangka melakukan pengujian *convergent validity* dipergunakan nilai *outer loading* atau *loading factor*. Suatu indikator dinilai mampu memenuhi *convergent validity* dalam kategori yang baik jika memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Di bawah ini merupakan adalah nilai *outer loading* dari tiap-tiap indikator pada variabel riset ini :

Tabel 5.18
Outer Loading

Variabel	Indikator	<i>Outer Loading</i>
Kompensasi	K1	0,874
	K2	0,764
	K3	0,791
Supervisi	S1	0,844
	S2	0,892
	S3	0,731
	S4	0,753
Lingkungan kerja	L1	0,895
	L2	0,793
	L3	0,803
	L4	0,730
	L5	0,732
Motivasi Kerja	MK1	0,809
	MK2	0,758
	MK3	0,763
	MK4	0,760
	MK5	0,767
	MK6	0,737
	MK7	0,848
	MK8	0,857
	MK9	0,805
Kinerja Pegawai	KP1	0,777
	KP2	0,786
	KP3	0,767
	KP4	0,779
	KP5	0,740
	KP6	0,754

Mengacu pada penyajian data dalam tabel 5.9 di atas, diketahui bahwa masing-masing indikator variabel penelitian memiliki nilai *outer loading* $> 0,7$. Berdasar Chin seperti yang dikutip oleh Ghozali (2018), nilai *outer loading* antara 0,5 – 0,6 telah dinilai cukup untuk memenuhi syarat *convergent validity* (Ghozali, 2018). Data di atas menunjukkan tidak ada indikator variabel yang nilai *outer loading*-nya di bawah 0,5, sehingga semua indikator dinyatakan layak atau valid untuk dipergunakan penelitian dan bisa dipakai untuk analisis lebih lanjut.

2. Reliabilitas Konstrak

Composite Reliability adalah bagian yang dipergunakan untuk melakukan pengujian nilai reliabilitas indikator-indikator pada suatu variabel. Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila mempunyai nilai *composite reliability* $> 0,6$ (Ghozali, 2014). Di bawah ini ialah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel yang digunakan dalam penelitian ini:

Tabel 5.19

Composite Reliability

Variabel	<i>Composite Reliability</i>
Kompensasi	0,741
Supervisi	0,825
Lingkungan Kerja	0,855
Motivasi Kerja	0,926
Kinerja Pegawai	0,896

Sumber Data : Hasil Olahdata PLS 2021

Hasil dalam tabel di atas menyebutkan bahwa semua variabel mempunyai nilai *composite reliability* lebih dari 0,70, yang berarti kelima variabel tersebut memiliki reliabilitas yang baik.

3. Nilai *Average Variance Extracted* (AVE)

Average variant extracted (AVE) untuk tiap-tiap indikator dipersyaratkan nilainya harus $> 0,5$ untuk model yang baik (Ghozali, 2019)

Tabel 5.20
Average Variant Extracted (AVE)

Variabel	AVE
Kompensasi	0,658
Supervisi	0,652
Lingkungan Kerja	0,628
Motivasi Kerja	0,625
Kinerja Pegawai	0,589

Sumber Data : Hasil Olahdata PLS 2021

Sesuai dengan penyajian data dalam tabel 5.11 di atas, diketahui bahwa nilai AVE variabel kompensasi, supervisi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai $> 0,5$. Dengan demikian, bisa disimpulkan bahwa setiap variabel telah memiliki *discriminant validity* yang baik.

4. *Cross Loadings*

Pada bagian ini akan diuraikan hasil uji *discriminant validity*. Uji *discriminant validity* memakai nilai *cross loading*. Suatu indikator dinyatakan dapat memenuhi *discriminant validity* jika nilai *cross loading* indikator pada variabelnya ialah yang terbesar daripada variabel lainnya (Ghozali, 2018). Berikut ini adalah nilai *cross loading* tiap-tiap indikator:

Tabel 5.21
Cross Loading

Indikator	Variabel				
	Kompensasi	Supervisi	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
K1	0,874	0,848	0,851	0,838	0,841
K2	0,774	0,744	0,722	0,769	0,773
K3	0,791	0,753	0,740	0,785	0,777
S1	0,830	0,844	0,803	0,812	0,824
S2	0,895	0,892	0,804	0,838	0,844
S3	0,751	0,731	0,740	0,749	0,746
S4	0,759	0,753	0,739	0,758	0,754
L1	0,845	0,841	0,895	0,831	0,840
L2	0,816	0,790	0,892	0,804	0,817
L3	0,743	0,767	0,803	0,791	0,789
L4	0,663	0,658	0,730	0,697	0,699
L5	0,693	0,720	0,732	0,727	0,721
MK1	0,834	0,821	0,832	0,839	0,816
MK2	0,758	0,719	0,757	0,788	0,768
MK3	0,762	0,781	0,778	0,783	0,762
MK4	0,740	0,732	0,690	0,760	0,747
MK5	0,775	0,749	0,723	0,777	0,766
MK6	0,702	0,719	0,696	0,737	0,734
MK7	0,819	0,833	0,808	0,848	0,846
MK8	0,836	0,817	0,824	0,857	0,843
MK9	0,762	0,781	0,806	0,807	0,799
KP1	0,784	0,773	0,789	0,764	0,787
KP2	0,776	0,768	0,744	0,782	0,786
KP3	0,746	0,742	0,779	0,765	0,787
KP4	0,743	0,790	0,764	0,775	0,799
KP5	0,740	0,721	0,704	0,742	0,743

KP6	0,738	0,727	0,723	0,759	0,760
-----	-------	-------	-------	-------	-------

Sumber Data : Hasil Olahdata PLS 2021

Berdasarkan sajian data pada tabel 5.21 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Sesuai dengan hasil yang didapat tersebut, dapat dinilai bahwa indikator-indikator yang dipergunakan pada siset ini sudah mempunyai *discriminant validity* yang baik dalam menyusun tiap-tiap variabelnya.

5.2.15 Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Pada rsiet ini akan dipaparkan tentang hasil uji *R-Square*, uji *goodness of fit* dan uji hipotesis. Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program smartPLS 3.0, diperoleh nilai *R-Square* sebagai berikut:

Tabel 5.22
Nilai R-Square

Variabel	Nilai R-Square
Motivasi Kerja	0,986
Kinerja Pegawai	0,996

Sumber Data : Hasil Olahdata PLS 2021

Mengacu pada sajian data pada tabel 5.22 di atas, dapat diketahui bahwa nilai *R-Square* untuk variabel motivasi kerja adalah 0,986. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kompensasi, supervisi, dan lingkungan kerjasebesar 98,6%. Kemudian untuk nilai *R-Square* yang diperoleh variabel kinerja pegawai sebesar 0,996. Nilai tersebut menjelaskan bahwa kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh kompensasi, supervisi, lingkungan kerja, dan motivasi kerjasebesar 99,6%.

Penilaian *goodness of fit* diketahui dari nilai *Q-Square*. Nilai *Q-Square* memiliki arti yang sama dengan *coefficient determination (R-Square)* pada analisis regresi, dimana semakin tinggi *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Adapun hasil perhitungan nilai *Q-Square* adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R^2_1) \times (1 - R^2_2)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,986) \times (1 - 0,996)] \\
 &= 1 - (0,014 \times 0,004) \\
 &= 1 - 0,000056 \\
 &= 0,999
 \end{aligned}$$

Berdasar perhitungan di atas, diketahui bahwa nilai *Q-Square* sebesar 0,999. Hal ini menunjukkan besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 99,9%. Sedangkan sisanya sebesar 0,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

5.2.16 Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai *P-Values* < 0,05 (Yamin dan Kurniawan, 2011). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *inner model*:

Tabel 5.33

Uji Hipotesis

Hipotesis	Pengaruh	T-statistics	P-Values	Hasil
H1	Kompensasi → motivasi	4,622	0,000	Diterima
H2	Supervisi → motivasi	4,557	0,000	Diterima
H3	Lingkungan kerja → motivasi	3,386	0,001	Diterima

H4	Kompensasi → kinerja pegawai	4,617	0,000	Diterima
H5	Supervisi → kinerja pegawai	4,866	0,000	Diterima
H6	Lingkungan kerja → kinerja pegawai	4,944	0,005	Diterima
H7	Motivasi → kinerja pegawai	4,093	0,000	Diterima
H8	Kompensasi → motivasi → kinerja pegawai	2,866	0,004	Diterima
H9	Supervisi → motivasi → kinerja pegawai	3,355	0,001	Diterima
H10	Lingkungan kerja → motivasi → kinerja pegawai	2,828	0,005	Diterima

Sumber Data : Hasil Olahdata PLS 2021

Mengacu pada data yang disajikan pada tabel 5.33 di atas, dapat diketahui bahwa dari sepuluh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

- a. Pengaruh komitmen terhadap motivasi memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- b. Pengaruh supervisor terhadap disiplin kerja memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel supervisor berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- c. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi memiliki *P values* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi.
- d. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- e. Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai memiliki *P values* sebesar 0,000 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti

variabel supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- f. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai memiliki *P values* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- g. Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki *P values* sebesar 0,000. atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- h. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki *P values* sebesar 0,004 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
- i. Pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki *P values* sebesar 0,001 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel motivasi mampu memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti variabel supervisi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.
- j. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi memiliki *P values* sebesar 0,005 atau lebih kecil dari 0,05. Hal tersebut berarti variabel motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut berarti variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi.

5.3 Pembahasan Penelitian

5.3.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi

Kompensasi memiliki nilai rata-rata yang tinggi. Dari rata-rata yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju dengan pengukuran

variabel yang sudah dilakukan. Sementara berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta, maka motivasi akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan oleh PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta rendah, maka motivasi juga ikut rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Priyanto (2016), kompensasi menjadi motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya secara sungguh-sungguh. Selain adil, kompensasi juga harus layak dalam hal nominalnya berdasarkan standar hidup yang layak dan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku. Dengan kompensasi yang adil dan layak, maka pegawai akan memiliki motivasi untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Robbins (2015) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian sasaran. Sehingga apabila seorang pegawai menganggap bahwa kompensasi yang diberikan oleh Organisasi sesuai dengan harapan pegawai maka akan dapat memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Gusmão & Riana (2018) membuktikan adanya pengaruh dari kompensasi terhadap motivasi. Hal ini memberikan makna bahwa peningkatan kompensasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai secara signifikan.

Berdasarkan data deskriptif jawaban responden terhadap kuesioner dapat diketahui bahwa kompensasi tinggi. Responden berpandangan positif terhadap kompensasi. Tingginya kompensasi mampu mendorong motivasi pegawai PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.

5.3.2 Pengaruh Supervisi terhadap Motivasi

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Semakin tinggi supervisi, maka semakin tinggi motivasi. Begitupula sebaliknya, semakin rendah supervisi, maka semakin rendah motivasi.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan yang dinyatakan oleh Sudirjo & Wulan (2012) menyatakan bahwa kemampuan dalam melaksanakan supervisi sangat berpengaruh dalam meningkatkan motivasi. Apabila supervisi yang dilakukan oleh pimpinan dalam menjalankan tugasnya berjalan dengan baik maka akan meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga akan mempengaruhi efektivitas kerja pegawai. Peran pemimpin sangat penting sebab pemimpin memegang peran dalam menentukan tercapai atau tidaknya tujuan sekolah/organisasi tersebut.

Ermadayani (2006) membuktikan bahwa supervisi meningkatkan motivasi dan kinerja. Penelitian ini juga menjelaskan bahwa pegawai membutuhkan supervisi untuk mengatasi permasalahan yang dihadapi dalam pekerjaan sehari-hari. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Crowford (1993) mengemukakan bahwa hubungan yang harmonis antara pesonel (karyawan) dan penyelia (supervisor) meningkatkan kepuasan dan motivasi bagi pegawai secara signifikan (Ilyas, 2002).

Berdasarkan data deskriptif jawaban responden terhadap kuesioner dapat diketahui bahwa supervisi tinggi. Responden berpandangan positif terhadap supervisi di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta.

5.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Perubahan pada lingkungan kerja menimbulkan dampak pada motivasi. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi juga akan semakin tinggi.

Apabila lingkungan kerja mengalami penurunan, maka motivasi juga akan mengalami penurunan.

Robbins (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja itu adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu. Jika lingkungan kerja dirasa nyaman oleh pegawai, maka pegawai akan nyaman melakukan pekerjaannya sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ingsiyah dkk (2018) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang, Pusri Pemasaran Daerah (PPD) Jawa Tengah” membuktikan adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja. Semakin baik lingkungan kerja maka motivasi kerja karyawan akan semakin tinggi. Begitu pula sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, maka motivasi kerja menurun.

Seuai dengan data deskriptif jawaban responden terhadap kuesioner dapat diketahui bahwa lingkungan kerja tinggi. Responden berpandangan positif terhadap lingkungan kerja di PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta, hal tersebut mampu mendorong motivasi yang tinggi.

5.3.4 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta, maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan oleh PT Jasa Raharja (Persero) Perwakilan Surakarta rendah, maka kinerja pegawai juga ikut rendah.

Hasil penelitian ini sejalan dengan pernyataan Mangkunegara (2015:83): “Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai suatu yang sebanding”. Sedangkan menurut Riyani (2018) mendefinisikan kompensasi adalah setiap bentuk penghargaan yang diberikan pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan

kepada organisasi. Kompensasi dapat memicu semangat pegawai dalam bekerja, disamping itu juga meningkatkan daya saing kompetitif antara sesama pegawai untuk menjadi yang terbaik sehingga mendapatkan kompensasi yang layak dari perusahaan. Pegawai akan terdorong untuk bekerja dengan baik ketika perusahaan memberikan kompesasi yang layak.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian Rini dkk (2014) menemukan adanya pengaruh positif dan signifikan dari kompensasi terhadap kinerja pegawai. Dengan kebijakan pemberian kompensasi yang tepat dan diterima oleh karyawan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan teori Handoko (2016) melalui kompensasi karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Begitu pula dengan hasil penelitian Wijaya (2021) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Bagaimanapun juga, tujuan utama pegawai dalam bekerja adalah untuk meningkatkan kesejahteraan hidup di mana didapatkan melalui sebuah kompensasi. Maka dengan kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara tepat dan sesuai harapan, perusahaan selalu menuntut agar seluruh program kerja dapat terlaksana dengan baik sehingga secara tidak langsung pegawai akan meningkatkan kinerjanya. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.

5.3.5 Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa supervisi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi supervisi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Begitupula sebaliknya, semakin rendah supervisi, maka semakin rendah kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini diperkuat dengan yang dinyatakan oleh Sitorus & Panjaitan (2011) supervisi adalah memberikan bantuan, bimbingan/pengajaran, dukungan pada seseorang untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai kebijakan dan prosedur, mengembangkan

keterampilan baru, pemahaman yang lebih luas tentang pekerjaannya sehingga dapat melakukannya lebih baik. Adanya supervisi akan membantu dan mendukung perilaku pegawai saat bekerja. Hal tersebut akan membuat kinerja pegawai terkontrol sehingga kinerja pegawai meningkat.

Hasil penelitian ini juga sesuai dengan penelitian Prabhawa (2014) yang menunjukkan bahwa supervisi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Semakin baik supervisi, maka semakin tinggi kinerja pegawai. Sebaliknya, jika supervisi buruk, maka kinerja pegawai juga rendah.

5.3.6 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan pada lingkungan kerja menimbulkan dampak pada kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Apabila lingkungan kerja mengalami penurunan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Menurut Hasibuan (2016:319), lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai didalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mangkunegara (2017:205) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dari pernyataan tersebut artinya lingkungan kerja mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai.

Hasil penelitian Munawaroh (2018) memperkuat hasil penelitian ini. Penelitian tersebut membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin baik lingkungan kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya, jika lingkungan kerja buruk, maka kinerja pegawai akan rendah.

5.3.7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Perubahan pada motivasi menimbulkan dampak pada kinerja pegawai. Semakin baik motivasi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Apabila motivasi mengalami penurunan, maka kinerja pegawai juga akan mengalami penurunan.

Menurut Gibson dalam Noer dkk (2020) “kinerja individual dipengaruhi oleh faktor motivasi, kemampuan, dan lingkungan kerja”. Faktor motivasi mempunyai hubungan langsung dengan kinerja individual pegawai. Sedangkan faktor kemampuan dan lingkungan kerja memiliki hubungan tidak langsung dengan kinerja pegawai. Kedua faktor tersebut akan mempengaruhi motivasi seorang pegawai. Oleh karena itu hubungan motivasi dan kinerja sangatlah strategis dikarenakan dalam pengembangan kinerja pegawai dapat dimulai dengan adanya peningkatan suatu motivasi.

Penelitian Sherlie & Hikmah (2020) mendukung hasil penelitian ini. Penelitian tersebut menyebutkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. Sebaliknya jika motivasi rendah, maka kinerja pegawai juga rendah.

5.3.8 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Perubahan yang ada pada motivasi memberikan pengaruh pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Wijaya (2021) menyatakan bahwa peran motivasi dalam mempengaruhi kompensasi terhadap kinerja karyawan adalah penting. Seringkali pegawai yang telah diberikan kompensasi secara optimal namun masih tidak dapat menyelesaikan seluruh program kerja dikarenakan motivasi yang kurang dalam diri mereka. Ketika motivasi

kerja tersebut muncul, pemberian kompensasi dari perusahaan akan jauh lebih terasa pengaruhnya dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Rini dkk (2014) yang membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, maka semakin besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, jika motivasi rendah, maka pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai semakin rendah.

5.3.9 Pengaruh Supervisi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai. Perubahan yang ada pada motivasi memberikan pengaruh pada pengaruh supervisi terhadap kinerja pegawai.

Muljani (dalam Amir, 2017) menyimpulkan bahwa jika program kompensasi dirasakan adil dan kompetitif oleh karyawan, maka perusahaan akan lebih mudah untuk menarik karyawan yang potensial, mempertahankannya dan memotivasi karyawan agar lebih meningkatkan kinerjanya, sehingga produktifitas meningkat dan perusahaan mampu menghasilkan produk dengan harga yang kompetitif. Pada akhirnya, perusahaan bukan hanya unggul dalam persaingan, namun juga mampu mempertahankan kelangsungan hidupnya, bahkan mampu meningkatkan profitabilitas dan mengembangkan usahanya.

5.3.10 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi

Berdasarkan uji statistik maka dapat diketahui bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Perubahan yang ada pada motivasi memberikan pengaruh pada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Robbins (2015) menyatakan bahwa lingkungan kerja itu adalah suasana yang mempengaruhi pekerja dalam melakukan aktivitas yang dibebankan disuatu tempat tertentu. Menurut Mangkunegara (2017:205) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila pegawai dapat

melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman, sehingga akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Jika lingkungan kerja dirasa nyaman oleh pegawai, maka pegawai akan nyaman melakukan pekerjaannya sehingga pegawai termotivasi untuk bekerja dengan sebaik mungkin. Dengan adanya motivasi tersebut, maka kinerja pegawai akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Idris & Ngatno (2016) yang membuktikan bahwa motivasi mampu memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi motivasi, maka semakin tinggi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya apabila motivasi rendah, maka pengaruh lingkungan terhadap kinerja juga rendah.

