

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening di STKIP Widyaswara Indonesia

Mandra Adrika Putra ^{1✉}, Zefriyenni ², Lusiana ³

^{1,2,3} Progam Studi Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia YPTK Padang

cmandraadrikaputra@gmail.com

Abstract

This study aims to determine and analyze: The influence of leadership, work environment, and compensation on improving the performance of lecturers at STKIP Widyaswara Indonesia. The influence of leadership, work environment, and compensation on increasing the motivation of lecturers at STKIP Widyaswara Indonesia. The effect of motivation on improving the performance of lecturers at STKIP Widyaswara Indonesia. The influence of leadership, work environment, and compensation on the performance of lecturers at STKIP Widyaswara Indonesia through motivation as an intervening variable. This research was conducted using a descriptive and causal research design and the sample was taken with a non-probability selling sample design with a purposeful sampling technique. In this study, the population was 31 people. While the research instrument is a questionnaire using a Likert scale. The data analysis technique in this study uses Structural Equation Modeling (SEM) analysis. The results show that leadership does not have a significant effect on lecturer work motivation, while work environment and compensation have a significant effect on lecturer work motivation. Leadership, work environment, and compensation have no significant effect on lecturer performance. Motivation has a significant effect on lecturer performance. Leadership has no significant effect on lecturer performance through motivation, while work environment and compensation have a significant effect on lecturer performance through motivation.

Keywords: Leadership, Work Environment, Compensation, Performance, Motivation.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis : Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia. Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan motivasi Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia. Pengaruh motivasi terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia. Pengaruh kepemimpinan, Lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Dosen pada STKIP Widyaswara Indonesia melalui motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan desain penelitian deskriptif dan kausal dan sampel diambil dengan rancangan sampel non probability silling dengan teknik pengambilan porpositive sampling. Pada penelitian ini jumlah populasi sebanyak 31 orang. Sedangkan instrumen penelitian ini berupa kuesioner dengan menggunakan skala likert. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan analisi Structural Equation Modeling (SEM) Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dosen. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui motivasi, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja dosen melalui motivasi.

Kata kunci: Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja, Motivasi.

Jurnal Ekobistek is licensed under a Creative Commons Attribution-Share Alike 4.0 International License.



1. Pendahuluan

Kinerja merupakan sebuah hasil kerja yang dapat dinilai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai [1]. Faktor yang mempengaruhi kinerja pada dasarnya didasari oleh kemampuan dan motivasi [2]. Menurut Greffin dan Elbrt (1999, h. 228) dalam Bahwa Kepemimpinan (leadership) kinerja merupakan sebuah proses yang didorongi oleh rasa dalam memotivasi orang lain dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan [3].

Pada dasarnya kinerja dapat mempengaruhi hasil kinerja berdasarkan lingkungan kerja. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai. hubungan kerja antar bawahan dan atasan, serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja [4]. Selain lingkungan kinerja, kompensasi juga dapat di jadikan faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Penelitian sebelumnya menjelaskan bahwa motivasi

kerja merupakan suatu dorongan agar karyawan bekerja sesuai dengan apa yang diharapkan [5]. Pemberian motivasi terhadap karyawan dapat meningkatkan kinerja sehingga mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh pimpinan [6].

Didasari penelitian terdahulu yang menjelaskan hubungan pengaruh lingkungan kerja, motivasi dapat menjelaskan bahwa faktor tersebut mampu mempengaruhi kinerja dari seseorang sehingga berpengaruh terhadap kinerja lainnya [7]. Lebih lanjut penelitian yang sama menjelaskan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru [8]. Lingkungan kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi [9]. Lebih lanjut penelitian yang menjelaskan faktor kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan [10].

Berdasarkan penejelasan sebelumnya, pengukuran kinerja akan dilakukan pada sebuah organisasi pendidikan yakni kampus STKIP Widyaswra Indonesia. STKIP Widyaswra Indonesia merupakan salah satu penyelenggara pendidikan tinggi yang berkepentingan dengan kinerja seluruh pegawainya baik dosen sebagai tenaga pengajar maupun karyawan. Tugas utama STKIP Widyaswra Indonesia adalah mencetak lulusan-lulusan terbaik sesuai dengan Visi: “Menjadi salah satu institusi yang unggul, berkarakter dan berbudaya dalam melaksanakan Tridharma

Perguruan Tinggi tingkat Nasional pada tahun 2025”. (Buku Pedoman Akademik dan Kemahasiswaan STKIP Widyaswra Indonesia, 2018). Terwujudnya visi ini harus didukung partisipasi seluruh aktivitas akademika di STKIP Widyaswra Indonesia, salah satunya adalah pendidik (dosen).

Sebagai seorang pendidik, dosen juga harus memiliki kemampuan lebih dalam berbagai bidang, seperti melakukan penelitian dan pengabdian kepada masyarakat, menulis artikel ilmiah dan menulis buku ajar. Hal itu sesuai dengan Tri Dharma Perguruan Tinggi yang meliputi Pengajaran, Penelitian, Pengabdian pada masyarakat [11]. Melalui penelitian, dosen dapat mengembangkan pengetahuan bam dan mengaplikasikannya dalam berbagai fenomena yang terjadi, sehingga hasil penelitian akan memperkaya khasanah keilmuan dosen dan meningkatkan kualitas pengajaran dosen dikelas [12]. Proses aktivitas perkuliahan pada STKIP Widyaswra Indonesia berjalan dengan baik meskipun masih ada masalah-masalah mendasar. Masalah-masalah mendasar di antaranya pada kinerja yang kurang memuaskan dari Dosen. Observasi dilakukan pada STKIP Widyaswra Indonesia memwawancarai dan memberikan pertanyaan kepada mahasiswa berupa kuesioner dalam bentuk geogle form. Observasi bertujuan untuk melihat dan menilai kinerja dosen. Observasi ini dilakukan karena tidak ada data sekunder yang menjadi penilaian kinerja yang didapatkan. Adapun hasil observasi pertanyaan yang dilakukan kepada mahasiswa adalah sebagai berikut :

Tabel 1. Evaluasi Perkuliahan Dosen STKIP Widyaswra Indonesia Semester Ganjil dan Genap Tahun Akademika 2021/2022

No	Smtr	Jumlah Dosen	Pelaksanaan Perkuliahan				Penyerahan Soal Ujian				Penyerahan Nilai	
			Sebelum Uts		Sebelum Uas		Uts		Uas			
			Tw	Ttw	Tw	Ttw	Tw	Ttw	Tw	Ttw	Tw	Ttw
1	Ganjil	31	19	12	21	10	19	12	14	17	27	4
2	Genap	31	20	11	22	9	19	12	23	8	26	5

Sumber : LPMI STKIP Widyaswra Indonesia

Berdasarkan Tabel 1 di atas dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja dosen Pada STKIP Widyaswra Indonesia belum optimal. Persoalan yang terkait dengan kinerja akan selalu dihadapi oleh pihak manajemen suatu instansi. Oleh karena itu manajemen instansi wajib mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai akan membuat manajemen instansi dapat mengambil berbagai arah kebijakan yang diperlukan, sehingga dapat menghasilkan serta meningkatkan kinerja pegawai, agar sesuai dengan harapan. Dari hal tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja Dosen belum optimal, disinyalir disebabkan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi melalui motivasi.

Berdasarkan pemaparan yang telah dijelaskan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah untuk mengukur kinerja dengan menggunakan faktor kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja serta

kompensasi pada dosen yang ada di STKIP Widyaswra Indonesia. Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk melakukan analisis pengukuran terhadap pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, kepemimpinan, motivasi terhadap peningkatan kinerja Dosen pada STKIP Widyaswra Indonesia. Dengan dilakukan pengukuran tersebut maka manfaat yang dapat dirasakan nantinya mampu dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengembangan MSDM juga sebagai bahan pertimbangan untuk pimpinan STKIP Widyaswra Indonesia dalam melakukan pengambilan keputusan untuk tercapainya tujuan dari organisasi.

2. Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dan kausal. Pada dasarnya desain ini merupakan sebuah metode penelitian deskriptif yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri atau lebih

(independent) tanpa membuat perbandingan atau menggabungkan antara variabel satu dengan yang lain [13]. Penelitian kausal atau penelitian perbandingan sebab/akibat yaitu peneliti berupa menentukan penyebab atau alasan perbedaan perilaku atau kelompok [14].

2.1 Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari [15]. Populasi dalam penelitian ini adalah Dosen STKIP Widyaswara Indonesia yang berjumlah 31 Dosen. Sampel adalah bagian atau jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut [15]. Dalam penelitian ini, sampel diambil dengan rancangan sampel non probability silling dengan teknik pengambilan purposive sampling, yaitu metode yang menggunakan kriteria yang telah di pilih oleh peneliti dalam memilih sampel. Pada penelitian ini, jumlah populasi sebanyak 31 orang. Dikarenakan populasi tidak lebih dari 100 orang maka peneliti menjadikan seluruh populasi menjadi sampel penelitian.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian yang akan dilakukan ini adalah sebagai berikut :

a. Penelitian Lapangan (Field Research)

Yaitu penelitian yang didasarkan pada peninjauan langsung dilapangan untuk memperoleh data yang diperlukan dengan melakukan wawancara, pengamatan, mengajukan pertanyaan dan kombinasi dari semua cara diatas

b. Kuesioner atau Angket

Menurut [43] Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

c. Penelitian Perpustakaan (Library Research)

Yaitu data yang diperoleh melalui studi pustaka yang dilakukan dngan cara membaca buku-buku literatur yang relevan dengan permasalahan yang diteliti untuk mendapatkan landasan teoritis

2.3 Teknik Analisis Data

2.3.1 Analisis Structural Equation Modeling (SEM)

Dalam penelitian ini menggunakan alat analisis Structural Equation Modeling (SEM) dengan menggunakan program partial least square (PLS). PLS merupakan pendekatan berbasis komponen untuk pengujian model persamaan struktural atau biasa disebut SEM. PLS didasarkan pada gagasan yang memiliki dua prosedur iteratif yang menggunakan

estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen.

Dengan menerapkan prosedur, algoritma ini bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, oleh karena itu penyebab dan arah antara semua variabel perlu didefinisikan secara jelas. PLS terbagi atas model pengukuran dan model struktural. PLS merupakan metode yang powerfull oleh karena tidak didasarkan banyak asumsi. Data tidak harus berdistribusi normal multivariate (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai ratio dapat digunakan pada model yang sama). PLS juga lebih efisien dengan perhitungan alogaritma yang mampu mengestimasi model yang lebih besar dan kompleks dengan ratusan variabel laten dan ribuan indikator [16]

2.3.2 Uji Model Pengukuran (Outer Model)

Di dalam teknik analisis data dengan menggunakan Smart PLS ada tiga kriteria untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Convergent validity dari model pengukuran dengan reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara item score atau component score yang diestimasi dengan Software PLS. Indikator dianggap mempunyai reliabilitas yang baik jika memiliki nilai diatas 0,7. Namun demikian pada riset tahap pengembangan skala, loading factor 0,5 sampai 0,6 masih dapat diterima. Angka ini dapat kita lihat dengan merujuk pada tabel Outer Loading pada SmartPLS [17].

Pada pengujian composite reliability ini terdapat dua tabel yang harus diamati yaitu nilai yang terdapat pada tabel Composite reliability dan Cronbachs Alpha yang nilai nya harus lebih besar dari 0,6. Untuk pengujian Disriminant Validity dapat dilihat pada nilai cross loading. Nilai korelasi indikator terhadap konstraknya harus lebih besar dibandingkan nilai korelasi antara indikator dengan konstruk lainnya. Terdapat cara lain untuk menguji Disriminant Validity dengan membandingkan nilai akar dari Avrage Variance Extracted (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya.

2.3.3 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian [18]. Penilaian model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square untuk setiap variabel laten dependen. Perubahan nilai R-square dapat digunakan untuk menilai pengaruh variabel laten independen tertentu terhadap variabel laten dependen apakah mempunyai pengaruh yang substantif.

2.3.4 Pengujian Hipotesis

Menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung

maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi [19]. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima [20].

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R² melihat besarnya pengaruh yang diterima konstruks endogen dari konstruk eksogen. Nilai R² juga digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen. Pengujian terhadap model struktural dapat dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji goodness-fit model dan melihat signifikansi dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi statistik.

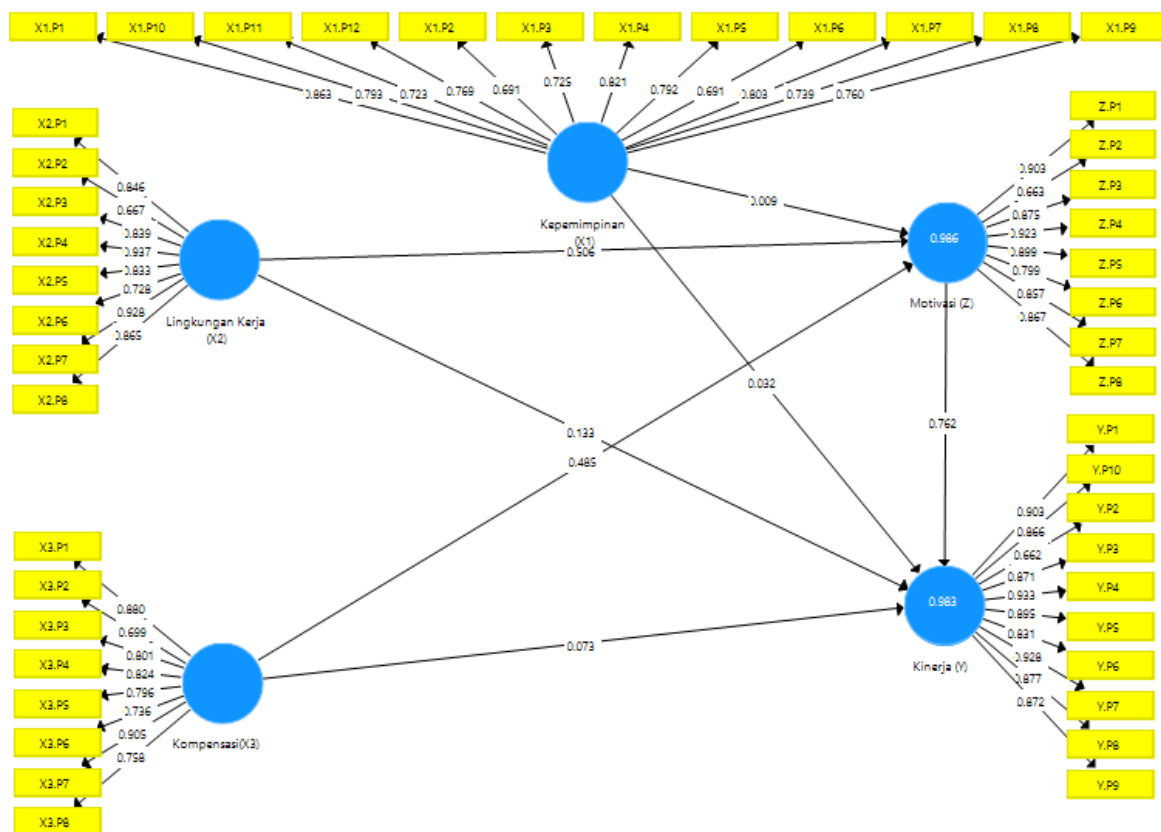
3. Hasil dan Pembahasan

3.1 Analisis Data Penelitian

Teknik pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan metode SEM berbasis Partial Least Square (PLS) memerlukan 2 tahap untuk penilaian dari sebuah model penelitian yaitu outer model dan inner model. Tahap-tahap tersebut adalah sebagai berikut :

A. Menilai Outer Model atau Measurement Model

Terdapat tiga kriteria di dalam penggunaan teknik analisa data untuk menilai outer model yaitu Convergent Validity, Discriminant Validity dan Composite Reliability. Dalam penelitian batasan nilai nilai convergent validity di atas 0,6. Adapun gambaran model dapat disajikan pada Gambar 1.



Gambar.1 Outer Loadings

Dari hasil diatas sehingga penelitian ini memenuhi batasan nilai nilai convergent validity yaitu di atas 0,6. Selain gambar diatas untuk melihat nilai Outer Loadings yang valid. Adapun untuk melihat hasil tersebut dapat dilihat pada Tabel 2.

Tabel 2. Outer Loadings

Variabel	Kode Item	Loading Factor
Kinerja	Y.P1	0,903
	Y.P10	0,866

	Y.P2	0,662
	Y.P3	0,871
	Y.P4	0,933
	Y.P5	0,895
	Y.P6	0,831
	Y.P7	0,928
	Y.P8	0,877
	Y.P9	0,872
Kepemimpinan	X1.P1	0,863

	X1.P10	0,793		X3.P4	0,824
	X1.P11	0,723		X3.P5	0,796
	X1.P12	0,769		X3.P6	0,736
	X1.P2	0,691		X3.P7	0,905
	X1.P3	0,725		X3.P8	0,758
	X1.P4	0,821		Z.P1	0,903
	X1.P5	0,792		Z.P2	0,663
	X1.P6	0,691		Z.P3	0,875
	X1.P7	0,803		Z.P4	0,923
	X1.P8	0,739	Motivasi	Z.P5	0,899
	X1.P9	0,760		Z.P6	0,799
	X2.P1	0,846		Z.P7	0,857
	X2.P2	0,667		Z.P8	0,867
	X2.P3	0,839			
Lingkungan Kerja	X2.P4	0,937			
	X2.P5	0,833			
	X2.P6	0,728			
	X2.P7	0,928			
	X2.P8	0,865			
	X3.P1	0,880			
Kompensasi	X3.P2	0,699			
	X3.P3	0,801			

B. Penilaian Average Variance Extracted (AVE)

Kriteria validity suatu konstruk atau variabel juga dapat dinilai melalui nilai Average Variance Extracted (AVE) dari masing-masing konstruk atau variabel. Konstruk dikatakan memiliki validitas yang tinggi jika nilainya berada diatas 0,50. Pengujian nilai Average Variance Extracted (AVE) pada Tabel 3.

Tabel 4.4 Report Hasil Pengujian AVE

Variabel	Cronbach's	rho_A	Composite	Average	Variance
Kepemimpinan (X1)	0,936	0,941	0,944		0,586
Lingkungan Kerja (X2)	0,936	0,943	0,948		0,697
Kompensasi (X3)	0,920	0,924	0,935		0,644
Kinerja (Y)	0,962	0,966	0,968		0,751
Motivasi (Z)	0,944	0,950	0,954		0,726

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat disimpulkan bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

C. Penilaian Reliabilitas

Setelah diketahui tingkat kevalitan data, maka langkah berikut adalah mengetahui tingkat keandalan data atau tingkat reliabel dari masing-masing konstruk atau variabel. Penilaian ini dengan melihat nilai composite reliability dan nilai cronbach alpha. Nilai suatu konstruk dikatakan reliabel jika memberikan nilai composite reliability > 0,70. Adapun hasil pengujian pada Tabel 4.

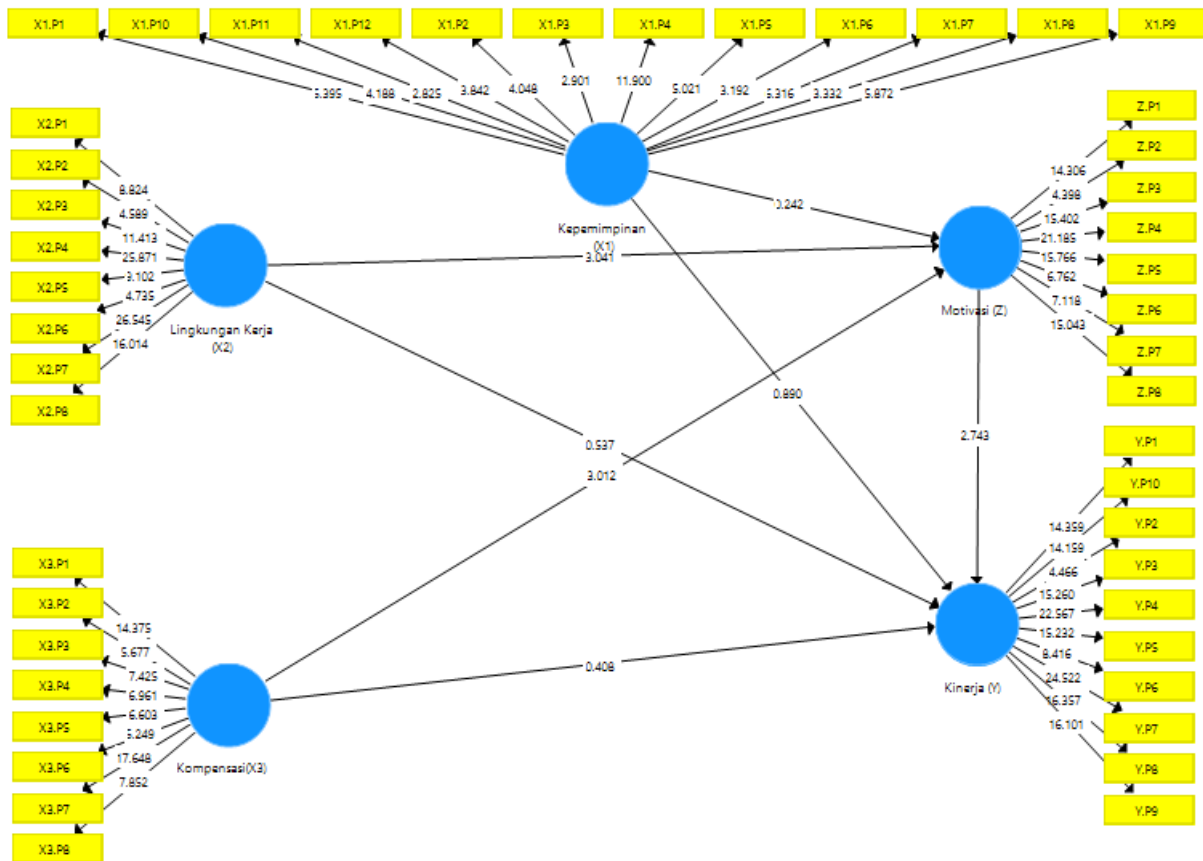
Tabel 4. Report Hasil Construct Reliability and Validity

Variabel	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
Kepemimpinan (X1)	0,936	0,941	0,944
Lingkungan Kerja (X2)	0,936	0,943	0,948
Kompensasi (X3)	0,920	0,924	0,935
Kinerja (Y)	0,962	0,966	0,968
Motivasi (Z)	0,944	0,950	0,954

3.2 Pengujian Inner Model (Structural Model)

Proses pengujian selanjutnya adalah pengujian inner model atau model struktural yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antar konstruk sebagaimana yang telah dihipotesiskan. Model struktural dievaluasi

dengan memperhatikan nilai R-Square untuk konstruk endogen dari pengaruh yang diterimanya dari konstruk eksogen. Berikut model struktural hasil uji disajikan pada Gambar 2.



Gambar 2. Struktural Model Inner

Berdasarkan Gambar 4.2 model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian $Z = 0,242 X1 + 3,041 X2 + 3,012 X3 + e1$. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi terhadap kinerja dosen dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi $Y = 0,890 X1 + 0,537 X2 + 0,408 X3 + 2,743 Z + e2$. Berikutnya sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya penilaian inner model akan dievaluasi melalui nilai R-Squared, untuk menilai pengaruh konstruk laten eksogen tertentu terhadap konstruk laten endogen apakah mempunyai pengaruh yang substantive. Adapun hasil nilai R Square juga dapat dilihat pada Tabel 5.

Variabel	R Square	R Square Adjusted
Kinerja (Y)	0,983	0,981
Motivasi (Z)	0,986	0,984

Pada gambar 2 dan tabel 5, terlihat nilai R-Square konstruk peningkatan kinerja dosen sebesar 0,983 atau sebesar 98,3%, yang menggambarkan besarnya pengaruh yang diterimanya oleh konstruk peningkatan kinerja dosen dari konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi. Dan motivasi. Sementara nilai R-Square untuk konstruk kompensasi sebesar 0,986 atau sebesar 98.6% menunjukkan besarnya pengaruh yang diberikan oleh kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi dalam mempengaruhi motivasi.

3.3 4.4.7 Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis bertujuan untuk menjawab permasalahan yang ada dalam penelitian ini yaitu pengaruh konstruk laten eksogen tertentu dengan konstruk laten endogen tertentu baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui variabel mediasi. Pengujian hipotesis pada penelitian ini, dapat dinilai dari besarnya nilai t-statistik atau t-hitung dibandingkan dengan t-tabel 1,96 pada alpha 5%. Jika t-statistik/t-hitung < t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ho ditolak dan Jika t-statistik/t-hitung > t-tabel 1,96 pada alpha 5%, maka Ha diterima. Adapun hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Original	Sample	Standard	T Statistics	P
H ₁ Kepemimpinan (X1) -> Motivasi (Z)	0,009	0,010	0,036	0,242	0,809
H ₂ Lingkungan Kerja (X2) -> Motivasi (Z)	0,506	0,537	0,166	3,041	0,002
H ₃ Kompensasi (X3) -> Motivasi (Z)	0,485	0,453	0,161	3,012	0,003
H ₄ Kepemimpinan (X1) -> Kinerja (Y)	0,032	0,033	0,036	0,890	0,374
H ₅ Lingkungan Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0,133	0,150	0,248	0,537	0,592
H ₆ Kompensasi (X3) -> Kinerja (Y)	0,073	0,060	0,180	0,408	0,683
H ₇ Motivasi (Z) -> Kinerja (Y)	0,762	0,757	0,278	2,743	0,006

Berdasarkan hasil pengujian SmartPLS pada gambar 4.4 dan tabel 4.8 terlihat hasil pengujian hipotesis penelitian dimulai dari hipotesis pertama sampai dengan hipotesis ketujuh yang merupakan pengaruh langsung konstruk kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap motivasi dan pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap peningkatan kinerja dosen

4. Kesimpulan

Dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan bahwa Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap motivasi. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap motivasi. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan Kepemimpinan terhadap terhadap Kinerja dosen. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja dosen. Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja dosen. Terdapat pengaruh yang signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai dosen Tidak terdapat pengaruh yang signifikan kepemimpinan terhadap kinerja melalui motivasi. Terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui motivasi. Terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja melalui motivasi.

Daftar Rujukan

- [1] . A. P. Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya, 2016.
- [2] R. Mulyadi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: In Media, 2017.
- [3] H. Sidanti, "Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun," *J. Jibeka*, vol. 9, no. 1, pp. 44–53, 2015.
- [4] M. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- [5] D. Priansa, *Perencanaan & Penegembangan SDM*. Bandung: Alfabeta, 2016.
- [6] W. Widarti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Yayasan Al Bahri Prima Nusantara Bekasi)," *Indikator*, vol. 4, no. 2, p. 353504.
- [7] D. Ariestianah, Z. Zunaidah, and O. Hendro, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kota Palembang," *J. Bisnis, Manajemen, dan Ekon.*, vol. 1, no. 2, pp. 74–92, 2020.
- [8] N. Periansya, S. A. Rahman, and I. Satriawan, "The Effect of Leadership, Competence, Compensation on Work Motivation and its Implication on Private Lecturer's Performance in Palembang," 2018.
- [9] S. Suprapti, J. P. Astuti, N. Sa'adah, S. D. Rahmawati, R. Y. Astuti, and Y. Sudargini, "The effect of work motivation, work environment, work discipline on employee satisfaction and public health center performance," *J. Ind. Eng. Manag. Res.*, vol. 1, no. 2, pp. 153–172, 2020.
- [10] F. Amir, H. M. Wahyuddin, and I. Susila, "Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (PERSERO) UIT-JBTB UPT Madiun dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening." Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2021.
- [11] A. Aryono, "Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. KAI DAOP 6 Yogyakarta dengan variabel Motivasi sebagai intervening." Universitas Islam Indonesia, 2017.
- [12] E. S. Silitonga, "Effect Of Work Environment On Employee Performance Through Motivation At Starbucks Coffee Cibubur Branch," *Dinasti Int. J. Educ. Manag. Soc. Sci.*, vol. 3, no. 2, pp. 188–203, 2021.
- [13] M. Yani, "Effect Of Compensation, Environment and Leadership Style On Employee Spirit and Performance Through Motivation," *JBMP (Jurnal Bisnis, Manaj. dan Perbankan)*, vol. 7, no. 1, pp. 1–20, 2021.
- [14] Wibowo, *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [15] Moehersono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada, 2017.
- [16] Mahmudi, *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Jakarta: STIE. YKPN, 2016.
- [17] E. Edison, Y. Anwar, and I. Komariyah, "Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi," 2017.
- [18] Robbins & Coutler, *Human Resources Management*. Jakarta: PT. Rajagrafindo Persada, 2016.
- [19] D. S. Harahap and H. Khair, "Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2 (1), 69–88." 2019.
- [20] Marjaya and F. Pasaribu, "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai," *Maneggio J. Ilm. Magister Manaj.*, vol. 2, no. 1, pp. 129–147,