

ABSTRAK

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu. Penekanan kinerja dapat bersifat jangka pendek maupun jangka panjang, juga dapat pada tingkatan individu, kelompok, ataupun organisasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek yang lainnya.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah kompensasi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Penelitian ini di lakukan di PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta yang beralamat di Jalan Magelang km.10 Tridadi Sleman Yogyakarta. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi pada PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Alat analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan SPSS version 21.0 dan analisis jalur (*Path Analysis*) dengan menggunakan *Software Online Quantpsy.org*. Berdasarkan hasil data persamaan regresi yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Z = 0,089 + 0,380X_1 + 0,284X_2 + 0,249X_3$$

$$Y = 0,013 + 0,262X_1 + 0,158X_2 + 0,267X_3 + 0,319Z$$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 3) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, 4) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja, 5) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 6) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, 7) kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, 8) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 9) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening, 10) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci : kompensasi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, kepuasan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

Performance is a result of work achieved by an employee in accordance with the standards and criteria that have been set in a certain period of time. Emphasis on performance can be both short and long term, also at the level of individuals, groups, or organizations. Compensation is everything that employees receive as a reward for their work. So through these compensation employees can improve work performance, motivation and job satisfaction and increase their life needs. The work environment is a social, psychological, and physical life in a company that influences workers in carrying out their duties. Human life can't be separated from various circumstances surrounding environment, between humans and the environment there is a very close relationship. In this case, humans will always try to adapt to various circumstances surrounding environment. Leadership style is a pattern of behavior that is designed in such a way as to influence subordinates in order to maximize the performance of their subordinates so that organizational performance and organizational goals can be maximized. Job satisfaction is an effectiveness or emotional response to various aspects of work. A person can be relatively satisfied with an aspect of his work and not satisfied with one or more other aspects.

The purpose of this study is to find out whether compensation, work environment and leadership style influence employee performance through job satisfaction as an intervening variable.

This research was conducted at PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta, which is located on Magelang's street, Tridadi, Sleman Yogyakarta. The sample used is the entire population at PT Wahana Sumber Baru Yogyakarta. The data collection method used is a questionnaire. The analysis tool used is multiple regression analysis using SPSS version 21.0 and Path Analysis using Quantpsy.org Online Software. Based on the results of the regression equation data obtained are as follows:

$$Z = 0.089 + 0.380X_1 + 0.284X_2 + 0.249X_3$$

$$Y = 0.013 + 0.262X_1 + 0.158X_2 + 0.267X_3 + 0.319Z$$

The results showed that: 1) compensation has a positive effect on job satisfaction, 2) work environment has a positive effect on job satisfaction, 3) leadership style has a positive effect on job satisfaction, 4) compensation has a positive effect on performance, 5) work environment has a positive effect on performance , 6) leadership style has a positive effect on performance, 7) job satisfaction has a positive effect on performance, 8) compensation has a positive effect on performance through job satisfaction as an intervening variable, 9) work environment has a positive effect on performance through job satisfaction as an intervening variable, 10) leadership style has a positive effect on performance through job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: compensation, work environment, leadership style, job satisfaction, employee performance.