

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM MEDIKA GROUP

¹Norma Aulia Rizky,²Widi Wahyudi S.E, S.Kom, M.M

E-mail : normaulia.85@gmail.com, widi.wahyudi@budiluhur.ac.id

Universitas Budi Luhur

ABSTRAC

Human resources (HR) has a very important role in a company organization, especially when compared with other resources. Through the potential possessed by humans, the organization can achieve success in achieving the goals that have been established as a determinant of organizational success in achieving goals. Quality performance system will be able to improve the quality of human resources. The purpose of this study to determine whether leadership, compensation, motivation and work environment significantly influence the performance of employees in the Laboratory Medika Group. The population in this research is employees of Medika Laboratory Group. Sampling technique is saturated sampling that take all sample as much 50 respondents. The research instrument used as a measuring instrument in this study is in the form of questionnaire and assisted with Likert scale. This research uses descriptive research type with quantitative approach. The study was used to analyze the results of respondents on the questionnaire and given, then the data is processed using software SPSS 20. Results of multiple linear analysis The research method using multiple linier regression analysis method. $Y = 0.585 + 0.515 X_1 + 0.388 X_2 + 0.264 X_3 + 0.522 X_4 + \epsilon$ so partially the leadership, compensation, motivation and work environment significantly influence employee productivity in Medika Laboratory Group coefficient of determination analysis (R_2) indicates that leadership variable (X_1), compensation (X_2) motivation (X_3), and work environment (X_4) had an effect of 81.5% on employee performance in Medika Laboratory Group.

Keywords: Leadership, Compensation, Motivation, Work Environment and Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Dimasa sekarang ini perusahaan menyadari pentingnya sumber daya manusia sebagai salah satu faktor produksi dalam input perusahaan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting dalam menunjang kelangsungan serta keberhasilan perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat berhubungan dengan pelaku organisasi tersebut makin kompleks dan membutuhkan penanganan yang sungguh-sungguh. Sumber daya manusia harus dikelola sedemikian rupa agar mereka bekerja seefisien dan seefektif mungkin guna mencapai prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepemimpinan, kompenasi, motivasi dan lingkungan kerja. Kepemimpinan adalah kekuasaan untuk mempengaruhi seseorang, baik dalam mengerjakan sesuatu atau tidak, bawahan dipimpin bukan dengan menyuruh atau mendorong dari belakang. Artinya seorang pemimpin selalu melayani bawahannya lebih baik dari bawahannya tersebut melayani dia. Pemimpin memadukan dari bawahannya dengan kebtuhan organisasi dan kebutuhan masyarakat secara keseluruhannya (Friska 2004 dalam Polatikan, Sendow, Lumintang, 2016). Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung maupun tidak langsung oleh perusahaan. Kompensasi berbentuk uang artinya yang dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada karyawan bersangkutan, kompensasi bebentuk baraaang artinya kompensasi yang dibayar dengan barang, Hasibuan dalam Mangundap (2016). Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang *invisible* yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu dalam mencapai tujuan (Rivai, 2014). Lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kakuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, linkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Linhkungan ini berupa kondisi social dan teknologi. Sedangkan lingkungan yan secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi (Robbins 2003 dalam Polakitan, Sendow dan Lumintang 2016).

Dengan demikian dari keempat aktivitas diatas dapat dikatakan bahwa kepemimpinan, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan Laboratorium Medika Group.

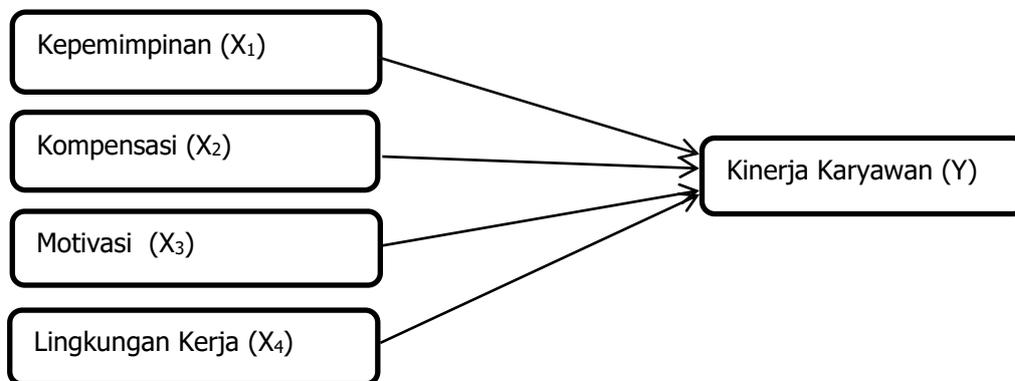
Berdasarkan uraian diatas penulis melakukan penelitian dengan judul: **“PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN LABORATORIUM MEDIKA GROUP”**

Batasan Masalah

Pembatasan masalah dilakukan agar permasalahan yang diteliti lebih fokus pada tujuan penelitian. Oleh karena itu, dalam penelitian dilakukan pembatasan masalah sebagai berikut :

1. Variabel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah Variabel Kepemimpinan (X_1), Variabel Kompensasi (X_2), Variabel Motivasi (X_3), dan Variabel Lingkungan Kerja (X_4) sebagai variabel independen dan Variabel Kinerja Karyawan (Y) sebagai variabel dependen.
2. Objek penelitian adalah Karyawan di Laboratorium Medika Group Jakarta dalam penyebaran kuesioner.
3. Penelitian dilakukan selama tiga bulan Oktober – Desember 2017.

Kerangka Pemikiran



Hipotesis Penelitian

- H_1 : Kepemimpinan secara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan
- H_2 : Kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan
- H_3 : Motivasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan
- H_4 : Lingkungan Kerjasecara signifikan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

Metodologi Penelitian

Tipe Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan tipe penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian ini digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif / statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2016).

Tempat dan Waktu Penelitian

Peneliti melaksanakan penelitian dikantor Pusat Laboratorium Medika Group Jl. Muara Karang, Blok R 4 Timur No. 2 - 4, Muara Karang, Jakarta Utara.

Waktu penelitian selama 3 bulan, mulai dari Oktober – Desember 2017.

Model penelitian yang digunakan adalah regresi linier berganda karena penelitian ini memiliki lebih dari satu variabel independen yang digunakan untuk meramalkan satu variabel dependen. Menurut Silalahi (2012), analisis regresi linier berganda dengan pengujian program *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 20 dan *Microsoft Excel* 2013 digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dependen tunggal dan beberapa variabel-variabel independen. Secara umum persamaan regresi linier dapat dirumuskan sebagai berikut (Sugiyono, 2016) :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + \epsilon$$

X_1 = Variabel Kepemimpinan

X_2 = Variabel Kompensasi

X_3 = Variabel Motivasi

X_4 = Variabel Lingkungan Kerja

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3 \beta_4$ = Koefisien regresi (nilai peningkatan atau penurunan)

ϵ = Faktor pengganggu di luar model (*error*)

2. KAJIAN TEORI

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hasil yang diharapkan (Sutrisno, 2016).

Kompensasi

Kompensasi merupakan salah satu alasan dan motivasi untuk mengapa pegawai bekerja. Pegawai menggunakan keterampilan, tenaga, bukan semata-mata ingin membuktikan atau mengabdikan kepada organisasi, melainkan tujuan lain yang ingin diraih, yaitu mengharapkan imbalan atau balas jasa kinerja dan produktivitas kerja yang telah dihasilkan (Badriyah, 2015).

Motivasi

Motivasi adalah suatu dorongan baik dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengerjakan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Biasanya seorang pekerja atau karyawan untuk mencapai target tertentu pasti ada faktor-faktor yang mendorong atau memberi semangat faktor tersebut (Mulyadi, 2015).

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah dalam bekerja dsb (Supardi, 2003).

Kinerja

Kinerja menurut dapat diartikan sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan ketepatan waktu (Hasibuan, 2012).

3. OBJEK PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu (Sugiyono, 2015). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Laboratorium Medika Group yang berjumlah 50 orang.

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik *sampling* jenuh, karena populasi yang digunakan relatif kecil (Sugiyono, 2015).

4. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Item-Total Statistics

| | Scale Mean if Item Deleted | Scale Variance if Item Deleted | Corrected Item-Total Correlation | Cronbach's Alpha if Item Deleted |
|------|----------------------------|--------------------------------|----------------------------------|----------------------------------|
| Kep1 | 17,1044 | 7,132 | ,420 | ,647 |
| Kep2 | 16,6688 | 6,987 | ,615 | ,647 |
| Kep3 | 16,6693 | 6,911 | ,465 | ,728 |
| Kep4 | 16,6689 | 6,708 | ,583 | ,718 |
| Kep5 | 16,6691 | 6,907 | ,463 | ,628 |
| Kep6 | 16,6692 | 9,491 | ,678 | ,624 |

| | | | | |
|-------------------|---------|--------|------|------|
| Kompensasi1 | 13,4165 | 4,562 | ,814 | ,727 |
| Kompensasi2 | 12,7503 | 4,884 | ,709 | ,493 |
| Kompensasi3 | 13,0173 | 4,183 | ,343 | ,730 |
| Kompensasi4 | 12,7505 | 4,890 | ,516 | ,686 |
| Kompensasi5 | 12,7505 | 3,708 | ,671 | ,563 |
| Motivasi1 | 15,0739 | 9,054 | ,520 | ,700 |
| Motivasi2 | 15,2390 | 8,497 | ,633 | ,666 |
| Motivasi3 | 14,6748 | 9,553 | ,405 | ,731 |
| Motivasi4 | 14,4081 | 8,726 | ,584 | ,681 |
| Motivasi5 | 15,0739 | 8,658 | ,608 | ,775 |
| Motivasi6 | 14,6746 | 10,720 | ,688 | ,786 |
| Lingkungan_Kerja1 | 24,5039 | 19,920 | ,588 | ,772 |
| Lingkungan_Kerja2 | 23,6726 | 20,409 | ,523 | ,781 |
| Lingkungan_Kerja3 | 24,3385 | 20,647 | ,499 | ,784 |
| Lingkungan_Kerja4 | 24,2351 | 20,539 | ,516 | ,782 |
| Lingkungan_Kerja5 | 23,9393 | 20,182 | ,512 | ,782 |
| Lingkungan_Kerja6 | 24,3387 | 21,241 | ,424 | ,793 |
| Lingkungan_Kerja7 | 23,6728 | 21,809 | ,349 | ,803 |
| Lingkungan_Kerja8 | 23,9391 | 20,087 | ,564 | ,776 |
| Lingkungan_Kerja9 | 24,1084 | 20,352 | ,490 | ,785 |
| Kinerja1 | 18,3968 | 8,657 | ,614 | ,641 |
| Kinerja2 | 18,6311 | 8,949 | ,537 | ,666 |
| Kinerja3 | 18,3968 | 8,857 | ,580 | ,753 |
| Kinerja4 | 17,7309 | 9,042 | ,526 | ,670 |
| Kinerja5 | 18,2933 | 8,452 | ,673 | ,722 |
| Kinerja6 | 17,7307 | 13,060 | ,588 | ,765 |
| Kinerja7 | 17,7306 | 11,766 | ,612 | ,717 |

Berdasarkan hasil *output SPSS* di atas, dapat dijelaskan bahwa kolom *Corrected Item-Total Correlation* merupakan r-hitung untuk masing-masing *item* atau butir pernyataan. Dari butir pernyataan 1-7, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid karena memilikinilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel sebesar 0,278.

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

| Variabel | Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------------|------------|
| Kepemimpinan | ,718 | 6 |
| Kompensasi | ,757 | 5 |
| Motivasi | ,746 | 6 |
| Lingkungan Kerja | ,804 | 9 |
| Kinerja | ,756 | 7 |

Berdasarkan Tabel diatas menunjukkan bahwa *Reliability Statistic* yang terlihat sebagai *Cronbach's Alpha* $0,756 > 0,60$.Dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan dalam variabel Kinerja Karyawan adalah *reliable*.

Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | Unstandardized Residual |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 50 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | 0E-7 |
| | Std. Deviation | 1,64864015 |
| | Absolute | ,053 |
| Most Extreme Differences | Positive | ,053 |
| | Negative | -,051 |
| Kolmogorov-Smirnov Z | | ,375 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,999 |

Berdasarkan Tabel diatas, *Asymp.Sig (2-tailed)* sebesar 0,999 > 0,05. Dari hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa data residual pada penelitian ini berdistribusinormal.

Uji Multikolinearitas

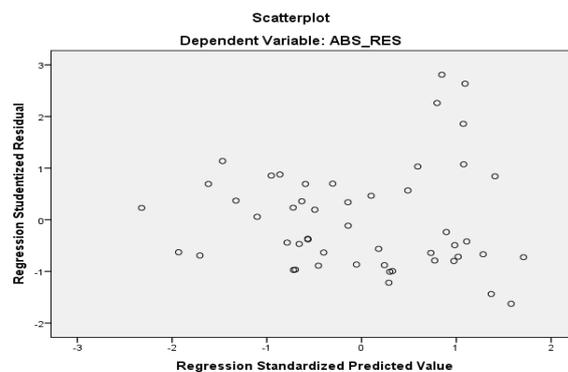
Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | ,585 | ,532 | | 1,842 | ,072 | | |
| Kepemimpinan | ,515 | ,084 | ,550 | 2,592 | ,040 | ,324 | 3,085 |
| Kompensasi | ,338 | ,080 | ,290 | 2,472 | ,239 | ,570 | 1,756 |
| Motivasi | ,264 | ,083 | ,217 | 1,767 | ,047 | ,258 | 3,881 |
| Lingk Kerja | ,522 | ,037 | ,206 | 2,587 | ,060 | ,636 | 1,572 |

IF kurang dari 10, j

Dari Tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai tolerance dari keempat variable independen lebih dari 0,1 dan VIF kurang dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa semua variable independen dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas sehingga data tersebut dapat digunakan untuk penelitian selanjutnya

Uji Heteroskedastisitas



Dari grafik diatas, terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk suatu pola tertentu yang jelas serta tersebar baik diatas maupun dibawah. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi ini terbebas dari masalah *heteroskedastisitas*.

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,261 ^a | ,068 | ,015 | 1,05100 | 1,934 |

Berdasarkan tabel tersebut dapat disimpulkan sebagai berikut : Nilai Durbin Lower pada K =4 dan n = 50 berdasarkan tabel Durbin Lower adalah sebesar: 1,456 sedangkan nilai Durbin Upper sebesar 1,723. Berdasarkan kriteria pengujian di atas, ya nilai Durbin Watson sebesar 1,934 maka Durbin Watson 1,934 > Durbin Upper 1,723 sehingga tidak ada masalah autokorelasi.

Uji Koefisien Korelasi

| | | Kep | Komp | Motivasi | Lingk Kerja | Kinerja |
|-------------|--------------------|--------|--------|----------|-------------|---------|
| Kep | Person Correlation | 1,000 | ,527** | ,816** | ,411** | ,558 |
| | Sig. (2-tailed) | . | ,000 | ,000 | ,003 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Kompe | Person Correlation | ,527** | 1,000 | ,552** | ,343* | ,562 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | . | ,000 | ,005 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Motivasi | Person Correlation | ,816** | ,552** | 1,000 | ,423** | ,805 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | . | ,002 | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Lingk Kerja | Person Correlation | ,411** | ,343* | ,423** | 1,000 | ,723 |
| | Sig. (2-tailed) | ,003 | ,015 | ,002 | . | ,000 |
| | N | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |
| Kinerja | Person Correlation | ,690 | ,671 | ,756 | ,673 | ,772 |
| | Sig. (2-tailed) | ,000 | ,000 | ,000 | ,000 | . |

Hasil analisis korelasi sederhana dapat di lihat pada Tabel *correlations* dari *output SPSS*. Penentuan seberapa erat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dilakukan dengan melihat nilai *Pearson Correlation* untuk setiap hubungan. Nilai korelasi mendekati 1 atau -1 berarti hubungan antar variabel adalah erat. Sebaliknya jika nilai korelasi mendekati 0, maka dapat dikatakan bahwa hubungan antar variabel adalah erat.

Analisis Regresi Linier Berganda

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | ,585 | ,532 | | 1,842 | ,072 | | |
| Kepemimpinan | ,515 | ,084 | ,550 | 2,592 | ,040 | ,324 | 3,085 |
| Kompensasi | ,388 | ,080 | ,290 | 2,472 | ,239 | ,570 | 1,756 |
| Motivasi | ,264 | ,083 | ,217 | 1,767 | ,047 | ,258 | 3,881 |
| Lingk Kerja | ,522 | ,037 | ,206 | 2,587 | ,060 | ,636 | 1,572 |

Tabel diatas menunjukkan bahwa tidak ada variabel yang dikeluarkan dalam penelitian ini, atau dapat dikatakan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dimasukkan dalam perhitungan regresi.

$$Y = 0.585 + 0.515 X_1 + 0.388 X_2 + 0.264 X_3 + 0.522 X_4$$

- Konstanta 0,586 artinya jika Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) Motivasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) nilai nya sebesar 0 atau tidak memiliki pengaruh, maka kinerja karyawan (Y) nilainya sebesar 0,585
- Koefisien Regresi variable Kepemimpinan (X_1) sebesar 0,515 artinya peningkatan nilai Kepemimpinan sebesar 1 satuan Kepemimpinan, maka akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y)
- Koefisien Regresi variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,388 artinya peningkatan nilai Kompensasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y)
- Koefisien Regresi variable Motivasi (X_3) sebesar 0,264 artinya peningkatan nilai Motivasi sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y).
- Koefisien Regresi variable Lingkungan Kerja (X_4) sebesar 0,522 artinya peningkatan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1 satuan akan mengakibatkan peningkatan Kinerja Karyawan (Y).

Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|---------------|
| 1 | ,658 ^a | ,518 | ,815 | ,23102 | 1,934 |

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui Koefisien Determinasi/*KD/Adjusted R Square* menunjukkan 0,815 artinya sebesar 81,5% dari nilai Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja. Sedangkan sisanya sebesar 18,5% (100% - 81,5%) dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Uji T

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. | Collinearity Statistics | |
|--------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|-------------------------|-------|
| | B | Std. Error | Beta | | | Tolerance | VIF |
| (Constant) | ,585 | ,532 | | 1,842 | ,072 | | |
| Kepemimpinan | ,515 | ,084 | ,550 | 2,592 | ,040 | ,324 | 3,085 |
| Kompensasi | ,388 | ,080 | ,290 | 2,472 | ,035 | ,570 | 1,756 |
| Motivasi | ,264 | ,083 | ,217 | 2,767 | ,047 | ,258 | 3,881 |
| Lingk Kerja | ,522 | ,037 | ,206 | 2,587 | ,042 | ,636 | 1,572 |

Hasil Uji T pada tabel diatas :

Kepemimpinan (X_1)

- T_{hitung} Kepemimpinan (2,592) > t_{tabel} (2,014), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. Kepemimpinan (0,040) < alpha (0,05), maka H_1 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Kepemimpinan (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja karyawan (Y).

Kompensasi (X_2)

- T_{hitung} Kompensasi (2,472) > t_{tabel} (2,014), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. Kompensasi (0,035) < alpha (0,05), maka H_2 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Motivasi (X_3)

- T_{hitung} Motivasi (2,767) > t_{tabel} (2,014), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. Motivasi (0,047) < alpha (0,05), maka H_3 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Lingkungan Kerja (X_4)

- T_{hitung} Lingkungan Kerja (2,587) > t_{tabel} (2,014), maka H_4 diterima dan H_0 ditolak Sig.
- Lingkungan Kerja (0,042) < alpha (0,05), maka H_4 diterima dan H_0 ditolak
Artinya, variabel Lingkungan Kerja (X_4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

Jadi hasil Uji t menyatakan bahwa dalam penelitian ini terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Kepemimpinan, variabel Kompensasi, variabel Motivasi, dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Uji F

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|------|-------------------|
| 1 | Regression | 3,643 | 4 | ,911 | ,825 | ,000 ^b |
| | Residual | 49,707 | 45 | 1,105 | | |
| | Total | 53,350 | 49 | | | |

Hasil Uji F pada tabel tsb :

- F_{hitung} ,825 > F_{tabel} 0,312 maka H_4 diterima dan H_0 ditolak
- Sig. 0,000 < 0,050, maka H_4 diterima dan H_0 ditolak

Jadi, hasil Uji F menunjukkan bahwa dalam penelitian ini H_1 diterima, yang berarti secara simultan terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) Motivasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) Terhadap kinerja karyawan (Y).

Interpretasi Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian secara parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 2,592 lebih besar dari t_{tabel} 2,014, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,04 lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel Kepemimpinan (X_1) Terhadap kinerja karyawan (Y) Laboratorium Medika Group.

2. Pengaruh Disiplin Kerja (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 diterima H_0 ditolak. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada output *Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 2,472 lebih besar dari t_{tabel} 2,014, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,035 lebih kecil dari nilai sig. 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Laboratorium Medika Group.

3. Pengaruh Motivasi (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 2,767 lebih besar dari t_{tabel} 2,014, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,024 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel Motivasi (X_3) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Laboratorium Medika Group.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Dalam hasil pengujian parsial, hipotesis yang dihasilkan dalam pengujian membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} maupun dengan menggunakan tingkat signifikansi yang hasilnya adalah H_1 ditolak dan H_0 diterima. Hasil pengujian statistik yang dilihat pada *output Coeficients* (Uji-t), dimana t_{hitung} sebesar 2,587 lebih besar dari t_{tabel} 2,014, serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,042 lebih kecil dari nilai Sig. 0,05. Dengan demikian secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X_4) berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) Laboratorium Medika Group.

Interpretasi Hasil Penelitian dengan Uji Kelayakan Model (UJI F)

Hasil penelitian menggunakan uji kelayakan model menunjukkan bahwa hipotesis yang dihasilkan baik menggunakan perbandingan antara F_{hitung} dan F_{tabel} maupun pengujian dengan menggunakan nilai signifikan, menghasilkan H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya bahwa dalam pengujian menggunakan uji kelayakan model variabel Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja dan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} ,825 > F_{tabel} 0,312 dan nilai signifikansi ujinya adalah sebesar 0,000 < nilai Sig. 0,050.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model regresi linear yang diestimasi layak digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2) Motivasi (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) Terhadap kinerja karyawan (Y) Laboratorium Medika Group.

5. Penutup

Simpulan

Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan dapat diketahui pengaruh dari keempat variabel tersebut, maka pengaruh data yang telah dilakukan dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya didapat kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Medika Group.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Medika Group.
3. Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Medika Group.
4. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Medika Group.

Saran

Saran dari Peneliti Untuk Laboratorium Medika Group

1. Hasil dari penelitian ini menunjukkan variabel Kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan. Maka dari itu kepemimpinan Laboratorium Medika Group terus di tingkatkan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat.
2. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Oleh karena itu Kompensasi yang diberikan kepada karyawan Laboratorium Medika Group terus ditingkatkan agar kinerja karyawan dapat terus meningkat
3. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Medika Group, oleh karena itu perusahaan harus terus memotivasi karyawan agar kinerja terus meningkat.
4. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Laboratorium Medika Group, oleh karena itu pihak manajemen perusahaan telah memenuhi segala aspek lingkungan kerja baik fisik dan non fisik secara baik sehingga karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya dan kinerja pun dapat meningkat.

Saran Untuk Peneliti Selanjutnya

Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan wawasan dan juga bisa dijadikan referensi untuk melakukan penelitian selanjutnya, yang memiliki variabel dan metode yang sama atau sejenis. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian penulis menyarankan juga untuk lebih memperluas lagi objek penelitian dan menggunakan variabel lainnya yang mungkin dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan.

Daftar Pustaka

Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Pers.

Mulyadi, Dedi. 2015. Prilaku Organisasi dan Kepemimpinan Pelayanan. Bandung: Alfabeta.

Priyatno, Duwi. 2016. SPSS 22 Pengolah Data Terpraktis. Yogyakarta: Andi Offset.

Sinambela, Lijian. 2016. Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.