

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN

#### 4.1 HASIL PENELITIAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mengambil studi kasus di dua instansi lingkungan pemerintah Kota Batam, yaitu Inspektorat dan Dinas Komunikasi Dan Informatika. Pada dasarnya kompensasi sudah ditentukan oleh pemerintah mulai dari pembagian tunjangan sampai dengan harga perjabatan atau kelas. Leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja adalah suasana yang harus dibangun dari hubungan kerja antara pimpinan dan seluruh pegawai instansi.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah mencari pengaruh antara kompensasi, leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini mendapatkan sampel ditentukan sebelumnya, yaitu

seluruh pegawai di Inspektorat dan Dinas Komunikasi Dan Informatika.

**Tabel 4.1 Jumlah Sampel Keseluruhan**

<b>Nama Instansi</b>	<b>Jumlah pegawai keseluruhan</b>
Inspektorat	60 orang
Dinas Komunikasi dan Informatika	40 orang

Hasil dari penelitian di dua instansi ini akan dijabarkan di bawah, melihat pengaruh antara variabel dependen terhadap variabel independen menggunakan data yang dikumpulkan sebelumnya menggunakan kuisioner dan diolah menggunakan aplikasi SmartPLS.

#### **4.1.1 PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI, LEADERSHIP DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI.**

Individu dalam lingkungan instansi memiliki etos kerja yang beragam, mulai dari kuat sampai lemah, meskipun telah dilakukan pelatihan dan pemberian tunjangan yang dilakukan pemerintah, namun etos kerja tidak dapat diseragamkan sama-sama kuat. Dari hasil analisis sederhana peneliti menemukan bahwa lingkungan kerja mempengaruhi individu. Adanya kesenjangan sosial antara pegawai negeri senior dan junior, lalu adanya kesenjangan antara pegawai negeri sipil dengan pegawai honorer. Hal ini dapat memengaruhi pandangan masing-masing individu.

Melihat tabel 4.1 dalam penelitian ini memiliki dua studi kasus yaitu, di Inspektorat Kota Batam dan Dinas Komunikasi Informatika Kota Batam, masing-masing dari dinas memiliki total pegawai 60 dan 40 orang, responden dibagi menjadi tiap instansi

yaitu 60 untuk Inspektorat dan 40 untuk Diskominfo. Total pertanyaan ada sebanyak 23 dari 6 variabel (kompensasi, leadership, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi dan kinerja).

#### **4.1.2 OUTER MODEL : VALIDITAS DAN REABILITAS**

Pengujian ini dilakukan dengan indikator berupa *convergent validity* dan *discriminant validity*. *Convergent validity* merupakan nilai loading pada variabel terhadap indikator-indikator, nilai yang diharapkan adalah  $>0,7$  sedangkan *discriminant validity* merupakan penentuan nilai *cross loading* untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminasi yang diuji dengan cara membandingkan nilai loading dengan nilai konstruk yang lain. Tabel di bawah merupakan hasil dari validitas diskriminan yang disampaikan dalam bentuk tabel sebagai berikut:

**Tabel 4.2 *Discriminant Validity* Inspektorat Kota Batam**

	Kompensasi	Leadership	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Regulasi	<b>0.942</b>	0.484	0.495	0.466	0.500	0.656
On-time	<b>0.922</b>	0.545	0.464	0.399	0.451	0.603
Adil	<b>0.925</b>	0.549	0.499	0.485	0.483	0.596
Coaching	0.471	<b>0.908</b>	0.618	0.519	0.557	0.694
Training	0.586	<b>0.910</b>	0.598	0.500	0.490	0.673
Development	0.490	<b>0.835</b>	0.365	0.352	0.294	0.489
Empowerment	0.478	<b>0.801</b>	0.549	0.364	0.304	0.472
Participation	0.392	<b>0.878</b>	0.481	0.414	0.417	0.602
Delegation	0.528	<b>0.871</b>	0.556	0.461	0.435	0.608
Organizational Values	0.510	0.550	<b>0.942</b>	0.617	0.706	0.717
Employee Attitude	0.471	0.565	<b>0.949</b>	0.525	0.621	0.695
Masculinity	0.491	0.624	<b>0.925</b>	0.591	0.595	0.670

Interpersonal Relationship	0.420	0.501	0.546	<b>0.933</b>	0.754	0.691
Employee Welfare	0.471	0.483	0.533	<b>0.942</b>	0.688	0.723
Safety and Security	0.454	0.427	0.636	<b>0.899</b>	0.696	0.624
motivasi terhadap kompensasi	0.454	0.424	0.612	0.768	<b>0.867</b>	0.765
Motivasi terhadap Leadership	0.497	0.458	0.573	0.614	<b>0.862</b>	0.676
Motivasi terhadap Budaya Organisasi	0.425	0.451	0.630	0.648	<b>0.884</b>	0.680
Motivasi terhadap Lingkungan Kerja	0.488	0.459	0.662	0.674	<b>0.909</b>	0.693
Motivasi terhadap Kinerja	0.406	0.390	0.538	0.685	<b>0.890</b>	0.643
Kualitas Kerja	0.589	0.668	0.741	0.715	0.794	<b>0.965</b>
Keahlian	0.652	0.682	0.701	0.728	0.737	<b>0.951</b>
Keterampilan	0.654	0.615	0.662	0.646	0.702	<b>0.928</b>

Tabel di atas menyatakan bahwa variabel ini valid. Analisis mengenai outter model ini berasal dari Inspektorat Kota Batam, setelah melihat hasil validitas diskriminan selanjutnya adalah validitas konvergen, validitas konvergen dalam PLS dapat dilihat melalui nilai *Cronchbach's Alpha* dan *Composite Reliability*. Bentuk dari validitas konvergen ditampilkan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3**

***Convergent Validity Inspektorat Kota Batam***

	AVE	Composite Reliability	Cronchbach's Alpha
Kompensasi	0.864	0.950	0.921
Leadership	0.753	0.948	0.935
Budaya Organisasi	0.881	0.957	0.932
Lingkungan Kerja	0.855	0.946	0.915
Motivasi	0.779	0.946	0.929
Kinerja	0.899	0.964	0.944

Tabel di atas membuktikan bahwa data yang dikumpulkan melalui responden di Inspektorat Kota Batam sudah valid dan

reliabel. Penelitian ini menggunakan dua studi kasus setelah Inspektorat penelitian ini mengambil Dinas Komunikasi dan Informatika sebagai tempat penelitian, untuk Dinas Komunikasi dan Informatika uji validitas akan ditampilkan sebagai berikut:

**Tabel 4.4 *Discriminant Validity* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam**

	Kompensasi	Leadership	Budaya Organisasi	Lingkungan Kerja	Motivasi	Kinerja
Regulasi	<b>0.948</b>	0.587	0.507	0.370	0.645	0.380
On-time	<b>0.950</b>	0.568	0.488	0.435	0.629	0.328
Adil	<b>0.959</b>	0.514	0.419	0.325	0.578	0.348
Coaching	0.439	<b>0.825</b>	0.585	0.541	0.657	0.415
Training	0.562	<b>0.886</b>	0.687	0.587	0.684	0.374
Development	0.546	<b>0.858</b>	0.634	0.504	0.679	0.401
Empowerment	0.456	<b>0.881</b>	0.699	0.496	0.705	0.470
Participation	0.482	<b>0.858</b>	0.600	0.327	0.628	0.348
Delegation	0.545	<b>0.869</b>	0.661	0.414	0.726	0.451
Organizational Values	0.540	0.506	<b>0.888</b>	0.710	0.775	0.518
Employee Attitude	0.449	0.402	<b>0.908</b>	0.669	0.749	0.539
Masculinity	0.311	0.569	<b>0.855</b>	0.445	0.638	0.484
Interpersonal Relationship	0.303	0.501	0.650	<b>0.917</b>	0.658	0.520



Employee Welfare	0.358	0.483	0.555	<b>0.872</b>	0.589	0.393
Safety and Security	0.404	0.427	0.662	<b>0.913</b>	0.773	0.630
Motivasi terhadap Kompensasi	0.671	0.770	0.790	0.656	<b>0.794</b>	0.482
Motivasi terhadap Leadership	0.631	0.718	0.750	0.579	<b>0.855</b>	0.584
Motivasi terhadap Budaya Organisasi	0.427	0.455	0.502	0.653	<b>0.769</b>	0.637
Motivasi terhadap Lingkungan Kerja	0.410	0.613	0.627	0.653	<b>0.780</b>	0.640
Motivasi terhadap Kinerja	0.486	0.629	0.638	0.539	<b>0.851</b>	0.806
Kualitas Kerja	0.311	0.385	0.543	0.625	0.718	<b>0.885</b>
Keahlian	0.374	0.447	0.481	0.478	0.673	<b>0.895</b>
Keterampilan	0.292	0.431	0.503	0.422	0.658	<b>0.853</b>

**Tabel 4.5**

***Convergent Validity* Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam**

	AVE	Composite Reliability	Cronchbach's Alpha
Kompensasi	0.907	0.967	0.949
Leadership	0.745	0.946	0.931
Budaya Organisasi	0.781	0.915	0.860
Lingkungan Kerja	0.812	0.928	0.886
Motivasi	0.657	0.905	0.869
Kinerja	0.770	0.910	0.851

Hasil dari kedua studi kasus antara Inspektorat Kota Batam dan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam menunjukkan bahwa nilai outer loading >0,7 dan Average Variance Extracted (AVE) >0,5 ini menunjukkan bahwa data yang diperoleh sudah valid dan bisa di pertanggungjawabkan.

**4.1.3 INNER MODEL : R Square**

Model penelitian ini menggunakan nilai  $R^2$  untuk memastikan bahwa model penelitian valid.  $R^2$  digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen, semakin tinggi nilai  $R^2$  maka semakin baik

model prediksi dari model penelitian, terutama nilai  $R^2$  yang berkisar antara 0 dan 1. Chin (1998) dan Hensler (2009) mengatakan nilai  $R^2$  lebih besar dari 0,840 menunjukkan akurasi prediksi yang tinggi sedangkan untu  $R^2$  antara 0,19 dan 0,33 menunjukkan efek yang rendah. Berikut tampilan tabel R dari dua instansi yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini:

**Tabel 4.6**

**Tabel R square Inspektorat Kota Batam**

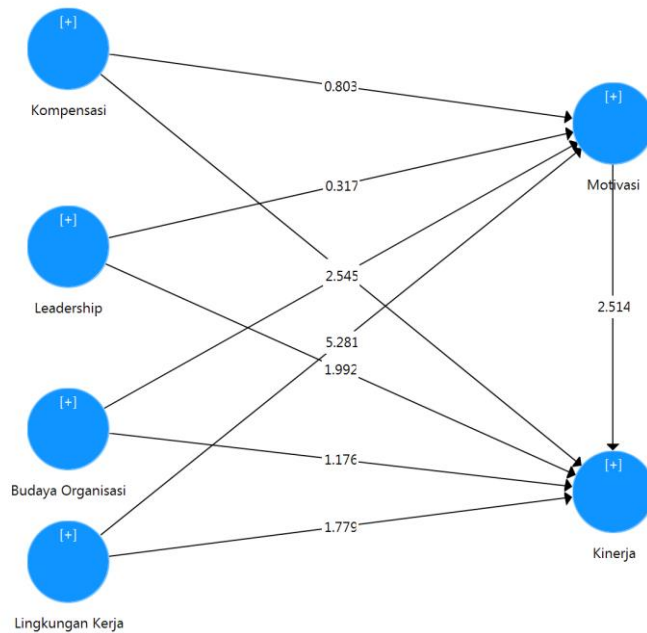
	R Square
Kinerja	0,795
Motivasi	0,673

**Tabel 4.7**

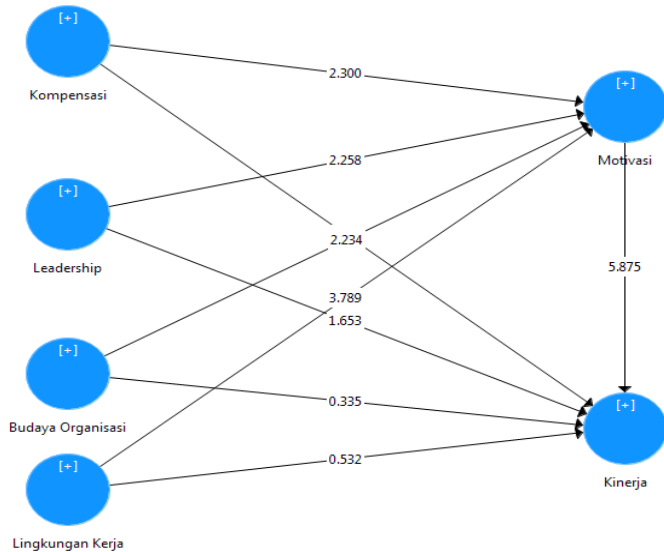
**Tabel R square Diskominfo Kota Batam**

	R Square
Kinerja	0,684
Motivasi	0,883

Penyajian dua data tabel di atas menunjukkan angka yang baik, apabila kondisi R semakin tinggi maka semakin baik prediksi dari model penelitian. Sebelum memulai analisis regresi, model penelitian ini bisa dikatakan valid apabila melihat dari tabel yang sudah disajikan di atas.



**Gambar 4.1 Koefisien jalur Inspektorat Kota Batam**



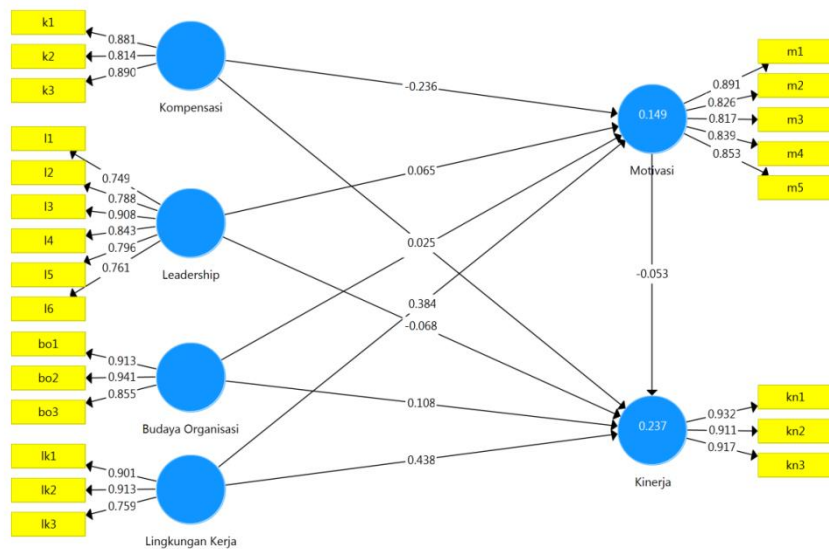
**Gambar 4.2 Koefisien Jalur Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam**

Gambar 1 dan 2 merupakan model struktural yang diolah melalui aplikasi Smart PLS. Setiap variabel X berhubungan dengan variabel Y. Variabel X adalah kompensasi, leadership, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan untuk variabel Y adalah Motivasi dan Kinerja. Model ini sudah dapat digunakan bila dilihat melalui uji R tabel, validasi, dan realibilitas, Dengan menggunakan model ini akan diperoleh beberapa hasil penelitian dari dua instansi yang menjadi studi kasus dalam penelitian ini.

## 4.2. HASIL UJI HIPOTESIS

### 4.2.1. Inspektorat Kota Batam

Pada penelitian ini, dijelaskan dalam bab II, bahwa penelitian ini telah dirumuskan dengan 13 hipotesis disetiap studi kasus. Perumusan hipotesis dilakukan dengan uji satu sisi karena disetiap variabel memiliki pengaruh langsung terhadap variabel yang ditentukan. Hasil uji hipotesis pada penelitian ini akan dijabarkan sebagai berikut:



**Gambar 4.3 Model Struktural Inspektorat Kota Batam**

**Tabel 4.8 Hasil Uji Hipotesis Ispenktorat Kota Batam**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P Value
Budaya Organisasi -> Kinerja	0.170	0.185	0.109	1.176	0.240
Budaya Organisasi -> Motivasi	0.318	0.336	0.093	2.545	0.011
Kompensasi -> Kinerja	0.200	0.201	0.070	2.186	0.029
Kompensasi -> Motivasi	0.107	0.102	0.087	0.803	0.423
Leadership -> Kinerja	0.228	0.231	0.088	1.992	0.047
Leadership -> Motivasi	-0.039	-0.042	0.085	0.317	0.752
Lingkungan Kerja -> Kinerja	0.167	0.168	0.064	1.779	0.076
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.543	0.528	0.076	5.281	0.000
Motivasi -> Kinerja	0.325	0.308	0.087	2.514	0.000
Budaya Organisasi -> Motivasi -> Kinerja	0.103	0.103	0.058	1.791	0.074
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.035	0.036	0.047	0.740	0.457
Leadership -> Motivasi -> Kinerja	-0.013	-0.011	0.039	0.319	0.750
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja	0.176	0.161	0.071	2.469	0.014

Nilai koefesioen path atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengeujian hipotesis. Skor koefesien path atau *inner model* ditentukan oleh nilai t-statistik, harus diatas 1,96 untuk pengeujian hipotesis dua sisi (*two-tailed*) dan diatas 1,64 untuk pengeujian hipotesis satu sisi (*one-tailed*) untuk pengeujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen.

**Tabel 4.9**

**Hasil Uji Hipotesisi Inspektorat Kota Batam**

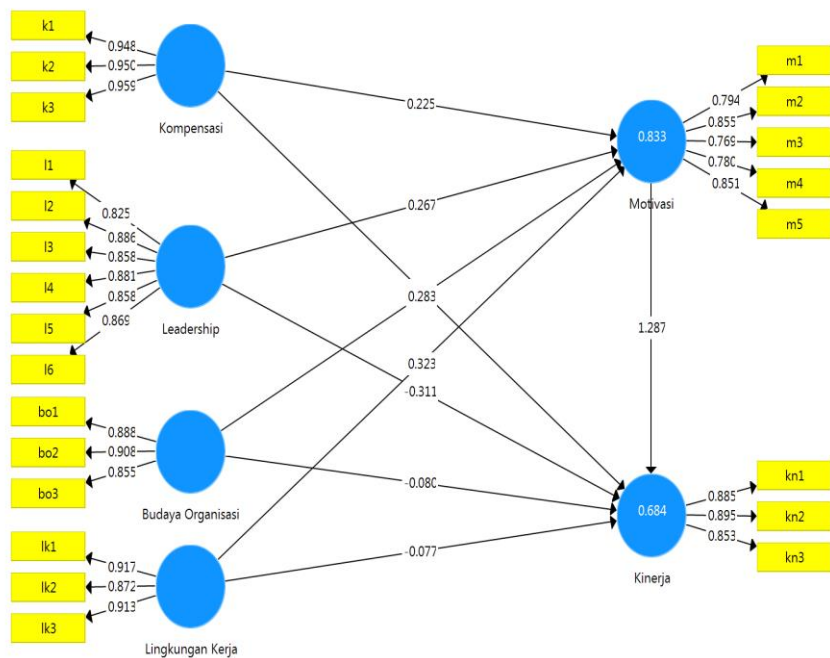
No	Hipotesis	T.Statistik	Ket
1	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja	1.176	ditolak
2	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi	2.545	Diterima
3	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	2.186	Diterima
4	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi	0.803	ditolak
5	Leadership berpengaruh terhadap Kinerja	1.992	Diterima
6	Leadership berpengaruh terhadap Motivasi	0.317	ditolak
7	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	1.779	ditolak
8	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi	5.281	Diterima
9	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	2.514	Diterima
10	Motivasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	1.791	ditolak
11	Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	0.740	ditolak
12	Motivasi memediasi pengaruh Leadership terhadap Kinerja	0.319	ditolak
13	Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	2.469	Diterima

**4.2.2. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam**

Penjabaran selanjutnya berasal dari instansi selanjutnya yaitu Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam, sebagaimana hasil dari hipotesis cukup berbeda namun tetap memberikan signifikansi yang tinggi dalam perolehan koefisien jalur atau koefisien path, skor dapat dilihat dalam t-statistik, >1,96 untuk hipotesisi dua sisi dan >1,64 untuk pengujian



hipotesis satu sisi. Pengujian hipotesisi pada alpha 5 persen dan power 80 persen. Berikut gambaran mengenai hasil uji hipotesis di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam :



**Gambar 4.4 Model Struktural Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Batam**

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Hipotesis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota**  
**Batam**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STERR )	P Value
Budaya Organisasi -> Kinerja	-0.080	-0.082	0.139	0.335	0.798
Budaya Organisasi -> Motivasi	0.283	0.279	0.072	2.234	0.026
Kompensasi -> Kinerja	-0.213	-0.223	0.089	1.295	0.196
Kompensasi -> Motivasi	0.225	0.228	0.052	2.300	0.022
Leadership -> Kinerja	-0.311	-0.312	0.114	1.653	0.099
Leadership -> Motivasi	0.267	0.267	0.067	2.258	0.024
Lingkungan Kerja -> Kinerja	-0.077	-0.077	0.083	0.532	0.595
Lingkungan Kerja -> Motivasi	0.323	0.324	0.046	3.789	0.000
Motivasi -> Kinerja	1.287	1.288	0.119	5.875	0.000
Budaya Organisasi -> Motivasi -> Kinerja	0.364	0.340	0.180	2.025	0.043
Kompensasi -> Motivasi -> Kinerja	0.289	0.299	0.124	2.332	0.020
Leadership -> Motivasi -> Kinerja	0.344	0.342	0.165	2.087	0.037
Lingkungan Kerja -> Motivasi -> Kinerja	0.416	0.422	0.118	3.531	0.000

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Hipotesis Dinas Komunikasi dan Informatika Kota**  
**Batam**

No	Hipotesis	T.Statistik	Ket
1	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja	0.335	ditolak
2	Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi	2.234	Diterima
3	Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja	1.295	ditolak
4	Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi	2.300	Diterima
5	Leadership berpengaruh terhadap Kinerja	1.653	ditolak
6	Leadership berpengaruh terhadap Motivasi	2.258	Diterima
7	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja	0.532	ditolak
8	Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi	3.789	Diterima
9	Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja	5.875	Diterima
10	Motivasi memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja	2.025	Diterima
11	Motivasi memediasi pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja	2.332	Diterima
12	Motivasi memediasi pengaruh Leadership terhadap Kinerja	2.087	Diterima
13	Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja	3.531	Diterima