

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN *REWARD* TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ANGKASA PURA LOGISTICS SURABAYA

Kunanto
STIE Mahardhika Surabaya
Email: ant99anto@gmail.com

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya, (2) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya, (3) Pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Penelitian ini termasuk penelitian asosiatif kausal dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya yang berjumlah 300 orang dengan sampel 50 orang. Data dikumpulkan dengan kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Dari hasil analisis yang telah dilakukan oleh penulis, didapatkan hasil pengujian validitas yang menyatakan bahwa alat untuk mengumpulkan data berupa kuisisioner yang disusun telah memenuhi ketentuan valid atau sah. Begitu pula dengan reliabilitas sehingga penelitian dapat dilanjutkan dengan memproses data yang sudah ada. Untuk memudahkan pemecahan masalah, penelitian ini dilaksanakan dengan menggunakan metode analisis Regresi berganda dan Uji T & F dengan bantuan SPSS 18.0. Hasil penelitian pada taraf signifikansi 5% menunjukkan bahwa : (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya ($t_{hitung} 3.105 > t_{tabel} 2,0106$; (2) terdapat pengaruh positif Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya ($t_{hitung} 0.637 < t_{tabel} 2,0106$) dan (3) terdapat pengaruh *Reward* terhadap kinerja karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya ($t_{hitung} 9.276 > t_{tabel} 2,0106$).

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, *Reward* , Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Pada era modernisasi seperti yang terjadi di jaman sekarang, perkembangan dunia usaha yang dilihat dengan adanya kompetisi bisnis yang sangat ketat serta keadaan lingkungan yang tidak stabil serta semakin tidak bisa diprediksi, menjadikan semua bidang usaha baik bagi usaha swasta maupun pelayanan yang dilakukan oleh pemerintah dituntut untuk terus melakukan pengembangan sumber daya manusia, teknologi serta manajerial supaya dapat mewujudkan keunggulan yang memiliki daya saing guna menghadapi tuntutan perkembangan jaman dan sebagai upaya menyusun langkah-langkah yang strategis guna mengantisipasi segala perubahan yang

terjadi sehingga perusahaan tetap bisa menjalankan kegiatan usahanya dengan stabil.

Oleh karenanya sebuah organisasi dituntut untuk betul-betul memberi perhatian yang mendalam mengenai sumber daya manusianya. Keberhasilan perusahaan dalam menjalankan kegiatan usahanya sangat dipengaruhi oleh kinerja dari SDM yang dimiliki. Kinerja karyawan mencakup kualitas serta kuantitas termasuk di dalamnya adalah kemampuan mereka dalam menjalankan tugasnya dengan baik. Pihak manajemen akan mengoptimalkan kinerja yang terbaik sebuah dari para karyawan terutama bagi perusahaan yang bergerak dalam kegiatan melayani kepentingan masyarakat umum sehingga perusahaan akan memiliki daya saing yang sesuai

dengan harapan dan mampu memenuhi kebutuhan masyarakat. Supaya mencapai keadaan serta tuntutan yang ada, manajemen perusahaan berusaha dengan melakukan berbagai kegiatan dalam rangka memperbaiki kinerja karyawan supaya bisa menghasilkan kinerja yang lebih maksimal dan optimal.

Manusia merupakan satu-satunya makhluk ciptaan Tuhan YME yang mempunyai berbagai pemikiran, berbagai perasaan, banyak harapan, serta mempunyai berbagai kebutuhan dasar yang begitu beragam dibandingkan dengan apa yang dimiliki oleh makhluk lainnya. Begitupun dengan apa yang dimiliki oleh karyawan perusahaan yang memiliki berbagai kebutuhan hidup yang beraneka ragam serta bermacam keinginan yang hendak mereka penuhi. Segala hal yang menjadi kebutuhan mereka perlu difokuskan dan posisikan sebagai sesuatu yang dapat memberikan dorongan dalam mengerjakan pekerjaan mereka.

Lingkungan pekerjaan memiliki pengaruh yang sangat besar dalam bagi peningkatan kinerja karyawan sebuah perusahaan. Kondisi lingkungan menjadi salah satu faktor yang dapat menciptakan kenyamanan dan konsentrasi dalam bekerja. Sehingga lingkungan kerja mampu membentuk kualitas dari kinerja karyawan misalnya kerjasama, kedisiplinan, serta komunikasi (Sriharmiati dkk, 2018:1). Hasil penelitian dari Kertawijaya dkk (2019) menyebutkan jika di perusahaan terdapat kondisi yang baik, akan menjadikan lingkungan kerja tersebut mampu memberikan pengaruh yang baik terhadap kinerja dari para karyawannya, hal ini akan terjadi jika lingkungan kerja perusahaan tersebut dalam keadaan yang tenang, harmonis, serta nyaman.

Kepemimpinan juga termasuk dalam faktor yang mampu memberikan efek yang positif bagi kinerja karyawan. Pada saat ingin menganalisis perihal kepemimpinan, maka yang kita analisa adalah bagaimana kepemimpinan yang ada dalam perusahaan. Seorang pemimpin dalam perusahaan, dibutuhkan untuk dapat

menelola bawahannya supaya para karyawan dapat melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah ditargetkan oleh manajemen perusahaan. Hasil penelitian dari Widiastuti (2017) menyebutkan bahwa variabel dari kepemimpinan mampu memberikan efek yang kuat terhadap kinerja bagi para karyawan, dalam hal ini kepemimpinan yang memiliki dimensi mampu mengarahkan serta mampu memberikan dukungan terhadap tim.

Hal lain yang mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan adalah adanya *reward* yang diberikan perusahaan untuk mendorong semangat kerja karyawan. Pemberian *reward* menjadi suatu langkah yang dapat difokuskan oleh pihak manajemen ketika ingin melakukan upaya peningkatan kinerja karyawannya. Tujuan atas adanya *reward* adalah untuk menjaga tingkat produktivitas karyawan dapat terjaga serta para karyawan mampu memiliki kinerja yang semakin baik lagi. Dalam penetapan *reward* perusahaan harus memiliki skema yang jelas serta berbasis pada pencapaian kinerja karyawan, supaya kegiatan pemberian *reward* tersebut betul-betul akan mendongkrak hasil kerja para individu maupun kinerja secara keseluruhan juga akan meningkat. Hasil penelitian dari Indah dkk (2019) menyebutkan bahwa pemberian *reward* menjadi alternatif usaha yang dapat dilakukan supaya karyawan dapat memberikan kontribusi kinerja yang lebih maksimal.

PT Angkasa Pura Logistics Surabaya adalah sebuah perusahaan yang mengurus transportasi dan pengiriman barang. Sebagai salah satu perusahaan yang mengedepankan ketepatan waktu dalam proses pengawasan dan pengiriman barang PT Angkasa Pura Logistics Surabaya harus terus memperbaiki kinerjanya supaya mampu melayani masyarakat luas dengan lebih optimal. Peningkatan kinerja perusahaan dapat dilakukan dengan melakukan peningkatan kinerja dari para karyawan.

Rumusan Masalah

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
4. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

Lingkungan Kerja

Lingkungan yaitu setiap sisi maupun ruangan terdapat di luar namun memiliki kekuatan untuk bisa memberikan pengaruh atas kinerja perusahaan, lingkungan dapat dirumuskan ke dalam dua bagian yaitu lingkungan secara umum dan lingkungan secara khusus. Lingkungan secara umum merupakan segala sesuatu yang berada di luar perusahaan yang mempunyai potensi dapat mempengaruhi perusahaan. Lingkungan dalam artian secara khusus adalah segala hal yang langsung berhubungan dengan para pekerja pada saat melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan kegiatan dalam memberikan pengaruh terhadap perilaku orang lain, atau seni dalam memberikan pengaruh terhadap sikap, baik secara perorangan maupun secara berkelompok. Pimpinan memberi andil yang tinggi bagi sebuah perusahaan, hal ini dikarenakan sebagian besar keberhasilan maupun kegagalan dari suatu perusahaan yang menjadi penentu adalah bagaimana kepemimpinan perusahaan tersebut. Pemimpin merupakan seseorang yang memiliki

wewenang dalam memimpin serta memberikan pengarahan terhadap bawahannya supaya mau mengerjakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pemimpin merupakan orang yang menggunakan wewenang formal yang dimilikinya untuk mengorganisasikan, melakukan pengarahan, melakukan control terhadap bawahan serta bertanggung jawab, agar semua bagian dalam pekerjaan bisa dikoordinasi agar perusahaan dapat mencapai tujuannya.

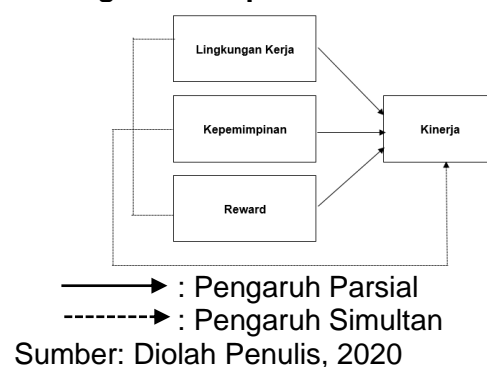
Reward

Penghargaan adalah balas jasa yang diserahkan oleh pihak organisasi untuk diberikan kepada karyawannya yang telah memberikan waktunya, pikirannya, maupun tenaga mereka untuk diberikan kepada perusahaan guna melaksanakan tanggung jawabnya terhadap perusahaan (Sutrisno dalam Kertawijaya, 2019:3).

Kinerja

Kinerja karyawan adalah seberapa unggul suatu hasil kerja yang diukur dengan seberapa baik kualitas serta kuantitas yang dihasilkan dari masing-masing karyawan sebuah perusahaan dalam melaksanakan tanggung jawab yang telah diberikan oleh pihak manajemen perusahaan terhadap dirinya (Mangkunegara, 2017:18).

Kerangka Konseptual



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis

1. Apakah Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan *Reward* berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
3. Apakah Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?
4. Apakah *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya?

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian yang disusun mempergunakan teknik penelitian kuantitatif melalui jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*), jenis penelitian penjelasan merupakan penelitian kausalitas yang hendak menjabarkan tentang suatu hubungan di antara variabel-variabel lewat sebuah pengujian atas hipotesis. Jenis penelitian tersebut dipilih oleh penulis dengan mempertimbangkan tujuan yang ingin dapat dicapai meliputi sebuah kegiatan guna menjelaskan tentang hubungan ataupun tentang pengaruh yang muncul diantara variabel yang diteliti.

Populasi & Sampel

Populasi yang diputuskan ke dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya divisi *Acceptance Regulated Agent* yang berjumlah 48 orang.

Karena populasi yang telah ditetapkan dalam penelitian ini adalah kurang dari 100, maka sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik sensus, teknik ini menyebutkan bahwa seluruh anggota populasi untuk kemudian dijadikan sampel penelitian. Dengan teknik tersebut, maka jumlah sampel dalam penelitian ini berjumlah 48, yang

merupakan seluruh karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya divisi *Acceptance Regulated Agent* yang berjumlah 48 orang.

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Kuesioner yaitu sebuah usaha dari teknik pengumpulan data yang dikerjakan melalui langkah berupa menyerahkan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada para responden penelitian untuk kemudian harus mereka jawab (Sugiyono, 2015:137). Kuesioner tersebut diserahkan kepada setiap responden penelitian untuk kemudian dilakukan pengisian jawaban.

Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah terdapat suatu pengaruh di antara variabel-variabel yang dilakukan sebuah penelitian yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, dan reward terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistics Surabaya, maka dalam penelitian ini digunakan analisis data kuantitatif dengan regresi linier berganda.

ANALISA HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan guna untuk bisa menunjukkan tentang sejauh mana tingkat valid atau tidaknya dari digunakannya alat ukur penelitian terhadap variabel yang ingin diukur.

Instrumen penelitian dikatakan *valid* apabila nilai r hitung lebih besar > dari r tabel. Dalam penelitian ini nilai Signifikan untuk uji 1 arah dengan value 5 %, dimana rumusnya $df = n - 2$ dengan tingkat signifikansi P value 5 %, dengan jumlah 48 responden memiliki nilai $df = 48 - 2 = 46$ ($df = 46$ dan $\alpha = 5\%$) kemudian lihat tabel r statistika, didapat dengan tingkat signifikansi P value (5%) atau 0.05 adalah 0.2403. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua nilai r_{hitung} lebih besar dari

nilai r_{tabel} , sehingga dapat diambil keputusan bahwa butir-butir pernyataan yang terdapat dalam kuesioner tersebut valid.

Hasil Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas melihat apakah terdapat ketepatan alat ukur dari suatu data penelitian. Suatu alat ukur memiliki tingkatan reliabilitas yang tinggi maka alat ukur tersebut dikatakan dapat dipercaya, begitu juga sebaliknya jika alat ukur dalam penelitian memiliki tingkat reabilitas yang rendah, maka dikatakan bahwa alat ukur kurang dipercaya. Dari hasil uji reliabilitas, dihasilkan nilai *Cronbach Alpha* yang lebih besar dari 0,60, sehingga keputusan yang diambil adalah *reliable*.

Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Uji ini dimaksudkan untuk mengukur seberapa besar pengaruh yang dimiliki oleh lebih dari variabel bebas terhadap variabel terikatnya. Langkah dari uji ini yaitu:

Tabel 1. Regresi Berganda

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.425	1.627		2.413	0.043
Lingkungan Kerja	0.198	0.097	0.312	3.105	0.070
Kepemimpinan	0.047	0.072	0.057	0.637	0.821
Reward	0.698	0.086	0.973	9.276	0.000

Sumber: Data diolah, 2020

Dari tabel di atas, maka dihasilkan persamaan sebagai berikut :

$$Y = 3,425 + 0,198 X_1 + 0,047 X_2 + 0,698 X_3$$

Berdasarkan model regresi linier berganda dapat dijelaskan :

- Konstanta (α) sebesar 3,425 menunjukkan besarnya nilai Kinerja Karyawan apabila variabel bebas memiliki nilai nol.
- Koefisien regresi variabel Lingkungan Kerja sebesar 0,198 berarti jika Lingkungan Kerja naik sebesar 1 angka, maka nilai kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,198, dengan asumsi nilai dari variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap atau tidak mengalami perubahan.

- Koefisien regresi variabel Kepemimpinan sebesar 0,047, berarti jika Kepemimpinan naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,047, dengan asumsi nilai dari variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap atau tidak mengalami perubahan.
- Koefisien regresi variabel *Reward* sebesar 0,698, berarti jika *Reward* naik sebesar 1 poin, maka nilai Kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0,698, dengan asumsi nilai dari variabel bebas yang lain memiliki nilai yang tetap atau tidak mengalami perubahan.

Hasil Uji F

Hasil pengujian dengan Uji F telah diperoleh dari program SPSS 18.00 sebagai berikut :

Tabel 2. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	98.260	3	42.103	72.421	.000 ^a
	Residual	16.745	45	0.678		
	Total	115.005	48			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Reward

Sumber; Data Diolah, 2020

Hasil uji simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} (72.421) lebih besar dari nilai F_{tabel} (2.71) sehingga keputusan yang diambil adalah lingkungan kerja, kepemimpinan, dan *reward* secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura Logistics Surabaya.

Hasil Uji t

Hasil pengujian dengan Uji t telah diperoleh dari program SPSS 18,00 sebagai berikut:

Tabel 3. Uji Parsial (Uji t)

Model	Coefficients ^a		Beta	t	Sig.
	Unstandardized Coefficients				
	B	Std. Error			
1 (Constant)	3.425	1.627		2.413	0.043
Lingkungan Kerja	0.198	0.097	0.312	3.105	0.070
Kepemimpinan	0.047	0.072	0.057	0.637	0.821
Reward	0.698	0.086	0.973	9.276	0.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data Diolah, 2020

Keputusan hasil uji t adalah sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja memiliki nilai t_{hitung} (3.105) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.015) sehingga disimpulkan bahwa Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.
2. Kepemimpinan memiliki nilai t_{hitung} (0.637) lebih kecil dari nilai t_{tabel} (2.015) sehingga disimpulkan bahwa Kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.
3. *Reward* memiliki nilai t_{hitung} (9.276) lebih besar dari nilai t_{tabel} (2.015) sehingga disimpulkan bahwa *Reward* mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kepemimpinan (X_2), *Reward* (X_3) Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Hasil uji F menghasilkan nilai F_{hitung} sebesar (72.421) di mana angka ini lebih besar daripada angka yang dimiliki oleh F_{tabel} yaitu sebesar (2.71). Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa: "Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan *Reward* berpengaruh signifikan secara simultan Terhadap Kinerja pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya" secara empiris dapat diterima.

Hasil ini juga dapat menunjukkan bahwa apabila perusahaan memiliki suatu lingkungan yang kondusif, jajaran Kepemimpinan memiliki *leadership* yang kuat, serta adanya skema pemberian *Reward* yang terukur, maka dapat menyebabkan Kinerja semakin meningkat, sebaliknya jika Lingkungan Kerja perusahaan memiliki standar yang kurang, Kepemimpinan yang ada dalam perusahaan tidak berfungsi dengan sebagaimana yang seharusnya, serta skema pemberian *Reward* yang tidak jelas dan tidak mampu memberikan motivasi

terhadap karyawan, maka Kinerja juga akan makin menurun.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Uji t diketahui menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar (3.105) di mana nilai ini lebih besar jika dibandingkan dengan nilai dari t_{tabel} yang hanya sebesar (2,01537). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan: "Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya" secara empiris dapat diterima.

Jika Lingkungan Kerja karyawan semakin baik, yang bisa ditunjukkan dengan tingkat kebersihan, kelengkapan fasilitas kerja yang ada di perusahaan termasuk adanya ruang istirahat maupun ruang ibadah yang representative, maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Lingkungan Kerja karyawan semakin rendah, misalnya saja lingkungan kerja yang kurang bersih, sirkulasi udara yang buruk, penerangan remang-remang, fasilitas toilet yang kotor, tidak ada ruang istirahat dan ruang ibadah yang nyaman maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya semakin rendah.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja

Uji t menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar (0,637) di mana nilai ini lebih besar dari nilai t_{tabel} yang hanya sebesar (2,01537). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan: "Kepemimpinan berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya" secara empiris ditolak.

Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan tetapi pengaruh tersebut tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Kepemimpinan para pimpinan kepada karyawan semakin besar misalnya mampu memberikan contoh yang baik bagi anak

buah, bersikap mengayomi, serta mampu memberikan motivasi serta solusi bagi kesulitan yang dialami oleh para bawahannya maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Kepemimpinan para pimpinan kepada karyawan semakin rendah, misalnya justru memberikan contoh yang kurang baik, bersikap otoriter, tidak mampu bersikap adil terhadap anak buah, cenderung pilih kasih dan menganak emaskan beberapa anak buah dan menganak tirikan anak buah yang lain, tidak mampu memberikan solusi atas semua kesulitan yang dihadapi oleh anak buah maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin rendah.

Pengaruh *Reward* Terhadap Kinerja

Uji t menghasilkan nilai t_{hitung} sebesar (9.276) di mana nilai tersebut lebih besar dari nilai t_{tabel} yang hanya sebesar (2,01537). Hasil ini membuktikan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan: “*Reward* berpengaruh signifikan secara parsial Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya” secara empiris dapat diterima

Hal ini dapat diartikan bahwa *Reward* bisa memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Jika *Reward* semakin bagus, misalnya pihak manajemen perusahaan mampu membuat skema pemberian penghargaan yang bagus, transparan, terbuka, terukur, dan memnuhi prinsip keadilan serta dapat menimbulkan motivasi terhadap karyawan mereka, maka kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika pihak manajemen tidak mampu membuat skema pemberian penghargaan yang baik, misalnya skema penghargaan tidak transparan, tidak bisa memnuhi prinsip keadilan, cenderung berat sebelah, dan hanya memberikan keuntungan yang lebih terhadap perusahaan tanpa memperhatikan hak-hak dari karyawan, atau skema *reward* yang sangat tinggi sehingga mustahil bisa dicapai oleh karyawan, maka kinerja karyawan di PT

Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin rendah.

PENUTUP

Simpulan

Dengan merujuk pada hasil penelitian yang telah dilakukan, maka simpulan yang bisa diajukan penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Semakin tinggi Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan *Reward* semakin tinggi pula kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Jika Lingkungan Kerja karyawan semakin baik, yang bisa ditunjukkan dengan tingkat kebersihan, kelengkapan fasilitas kerja yang ada di perusahaan termasuk adanya ruang istirahat maupun ruang ibadah yang representative, maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Lingkungan Kerja karyawan semakin rendah, misalnya saja lingkungan kerja yang kurang bersih, sirkulasi udara yang buruk, penerangan remang-remang, fasilitas toilet yang kotor, tidak ada ruang istirahat dan ruang ibadah yang nyaman maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya semakin rendah.
3. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa Kepemimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan tetapi pengaruh tersebut tidak terlalu signifikan terhadap kinerja karyawan. Jika Kepemimpinan para pimpinan kepada karyawan semakin besar, misalnya mampu memberikan contoh yang baik bagi anak buah, bersikap mengayomi, serta mampu

memberikan motivasi serta solusi bagi kesulitan yang dialami oleh para bawahannya maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika Kepemimpinan para pimpinan kepada karyawan semakin rendah, misalnya justru memberikan contoh yang kurang baik, bersikap otoriter, tidak mampu bersikap adil terhadap anak buah, cenderung pilih kasih dan menganak emaskan beberapa anak buah dan menganak tirikan anak buah yang lain, tidak mampu memberikan solusi atas semua kesulitan yang dihadapi oleh anak buah maka kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin rendah.

4. *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Hal ini dapat diartikan bahwa *Reward* mampu memberikan pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT Angkasa Pura Logistics Surabaya. Jika *Reward* semakin bagus, misalnya pihak manajemen perusahaan mampu membuat skema pemberian penghargaan yang bagus, transparan, terbuka, terukur, dan memnuhi prinsip keadilan serta dapat menimbulkan motivasi terhadap karyawan mereka, maka kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin tinggi, begitu sebaliknya jika pihak manajemen tidak mampu membuat skema pemberian penghargaan yang baik, misalnya skema penghargaan tidak transparan, tidak bisa memnuhi prinsip keadilan, cenderung berat sebelah, dan hanya memberikan keuntungan yang lebih terhadap perusahaan tanpa memperhatikan hak-hak dari karyawan, atau skema *reward* yang sangat tinggi sehingga mustahil bisa dicapai oleh karyawan, maka kinerja karyawan di PT Angkasa Pura Logistics Surabaya akan semakin rendah.

Saran

Bedasarkan simpulan yang telah disampaikan, maka saran-saran yang diajukan oleh penulis yaitu:

1. Bagi para peneliti selanjutnya:
 - a. Menambahkan variabel lain selain variabel yang sudah dilakukan penelitian oleh penulis dalam pengaruh terhadap Kinerja Karyawan.
 - b. Penelitian selanjutnya menggunakan variabel mediasi atau variabel *dependen* lainnya terhadap hubungan variabel *independen*.
2. Bagi perusahaan diharapkan dapat menjadi acuan dalam usaha yang terus menerus untuk menumbuhkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat menyediakan lingkungan kerja yang baik (bersih, nyaman, tenang, penerangan cukup, sirkulasi udara yang baik), memberikan keteladanan yang baik dari seorang pimpinan, serta memberikan *reward* yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan perusahaan dapat terus meningkatkan kinerja perusahaannya serta mampu bersaing dalam industri.

DAFTAR PUSTAKA

- Fahmi, Irham. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia Strategi Mengelola Karyawan, Cetakan ketiga*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Jahari, Jaja dan Sutikno, Sobri. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung:Prospect.

- Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia NdunguPerusahaan, Cetakan ke-14*. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Ndungu, Daniel Njoya. 2017. *The Effect of Rewards and Recognition on Employee Performance in Public Educational Institutions: A Case of Kenyatta University Kenya*, *Global Journal Of Management And Business Research: A Administration And Management*, Vol. 17, Issue: 1, Year 2017, Page: 1-27. Kenyatta University. Kenya.
- Noor, Juliansyah. 2015. *Analisis Data Penelitian Ekonomi & Manajemen, Cetakan kedua*. Kompas Gramedia. Jakarta.
- Putri, Amelinda, Lurlaely, Subagyo, Heri. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Agro Cipta Adiguna Pare*. JIMEK Vol. 1 Nomor 1 Juli 2018, Hlm: 34-49. Universitas Kadiri. Kediri.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Siagian, Sondang P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Sriharmiati, Leni; Fatimah; Meirinda, Ika; Islawati, Dita; Hijriandani, Tara; Karlina, Lina Dwi; Cahyana, Rita. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Magelang Utara*. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*, Vol. 02, No. 02, Oktober 2018. Hlm: 1-9. Universitas Tidar. Magelang.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kuntitatif Kualitatif dan R&D, Cetakan Ke-22*. CV. Alfabeta. Bandung
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi*. CV. Andi Offset. Yogyakarta
- Widiastuti, Ika. 2017. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kota Bandung*, *Jurnal Ilmiah Widya* Vol. 4 Nomor 2 Agustus-Desember 2017, Hlm: 281-286. Universitas Krisnadwipayana. Jakarta.