

PENGARUH KOMPETENSI, LINGKUNGAN KERJA, DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. KARNIEL PACIFIC INDONESIA

Maya Ida Kesumawatie¹
Zona Ekklesia²
STIE Mahardhika Surabaya

ABSTRAK

PT. Karniel Pacific Indonesia adalah perusahaan yang memproduksi makanan dan minuman. Perusahaan ini sangat memperhatikan kepuasan pelanggan dalam setiap pesannya. Oleh karena itu, penelitian ini dimaksudkan agar perusahaan dapat mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, terhadap kinerja karyawan. Sehingga perusahaan dapat melakukan pengukuran dan evaluasi target perusahaan selama ini. Penelitian dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif yang berasal dari hasil kuisioner yang selanjutnya jawaban dari responden diberi skor (nilai). Analisis dan uji kualitas data menggunakan *Software* SPSS 21. Berdasarkan hasil penelitian, kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan, mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan tingkat kompetensi karyawan, dan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja serta karyawan itu sendiri. Selain itu, perusahaan perlu meningkatkan kinerja karyawan dengan memperhatikan semangat dan kesejahteraan karyawan. Cara yang dapat dilakukan misalnya yaitu dengan mengadakan *training* atau kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat atau menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kerja sama antara karyawan satu dengan lainnya atau antara atasan dengan bawahan. Serta menambah fasilitas kerja sehingga para karyawan menjadi lebih termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan lebih maksimal. Hasil analisis regresi linear berganda didapatkan persamaan $\hat{Y} = - 2.097 + 0.322 X_1 + 0.409 X_2 + 0.463 X_3 + e$. Dari persamaan tersebut diketahui koefisien regresi kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan memiliki tanda yang positif, sehingga memiliki hubungan yang positif antara kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai *adjusted R²* sebesar 48.8 %, hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan sebesar 48.8% sedangkan sisanya 51.2 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian.

Kata Kunci : Kompetensi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kinerja Karyawan

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang paling menentukan keberhasilan suatu organisasi, dalam hal ini adalah Perusahaan. Berbeda dengan organisasi lainnya, sumber daya manusia merupakan faktor produksi yang berpengaruh dominan terhadap faktor produksi yang lain seperti mesin, modal, dan material. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk mengelola sumber daya dalam hal ini karyawan, yang dimiliki dengan baik demi kelangsungan hidup dan kemajuan perusahaan. Sumber daya manusia yang potensial apabila didayagunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang dalam berjalannya perusahaan. Salah satu hal yang sangat penting yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia dalam mengatur tenaga kerja agar dapat mewujudkan tujuan perusahaan adalah dengan cara peningkatan kualitas sumber daya manusia yang salah satunya yaitu dengan adanya penerapan kompetensi yang tepat, penerapan gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Kompetensi merupakan suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap keraja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dalam hal hubungan ini faktor penempatan karyawan sebagai sumber daya manusia dalam bidang tugas tertentu pada organisasi berpengaruh terhadap hasil kerja sehingga pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Dengan demikian, kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting sebagai unggulan bidang tersebut (Wibowo, 2017:271). Dengan kompetensi karyawan dalam perusahaan merupakan salah satu faktor terpenting dalam perusahaan.

Selain kompetensi, lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan juga sangat berpengaruh terhadap kelancaran untuk mencapai suatu tujuan perusahaan. Pada dasarnya manusia tidak akan terlepas dari berbagai lingkungan sekitarnya, karena antara manusia dan lingkungan sangat berhubungan dengan erat. Dalam hal ini manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya. Demikian pula halnya dengan ketika melakukan pekerjaan, karyawan sebagai manusia tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan sekitar tempat mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Selama

melakukan pekerjaan, setiap karyawan akan berinteraksi dengan kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik.

Keberhasilan seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan ditentukan oleh tiga aspek utama. Pertama aspek kemampuan dalam manajemen tenaga kerja. Kedua, aspek efisiensi tenaga kerja. Ketiga, aspek kondisi lingkungan pekerjaan. Ketiga aspek ini saling terkait dan terpadu dalam suatu sistem dan dapat diukur dengan ukuran yang sederhana "Jika salah satu aspek tidak terpenuhi akan mengakibatkan pencapaian hasil produksi yang tidak optimal" (Singodimejo, 2002).

Kesesuaian antara kemampuan atau kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang diterapkan dengan apa yang diharapkan bawahan menjadi suatu masalah yang harus diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Untuk mencapai tujuan tersebut dibutuhkan kompetensi atau kemampuan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya tersebut. Dan dalam pencapaiannya melibatkan pemimpin dan karyawan untuk bersama - sama melaksanakan perannya dalam mencapai target yang telah ditetapkan. Hubungan antara pemimpin dan karyawan yang sangat erat ini memperlihatkan bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dibutuhkan pemimpin yang cakap dan karyawan yang berkompetensi demi menciptakan umpan balik yang dapat memperbaiki pelaksanaan pekerjaan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai.

Berdasarkan uraian diatas, maka penulis tertarik mengambil judul penelitian "**Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia**".

TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Emmywati (2017: 1) Manajemen adalah ilmu dan seni yang mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efisien dan efektif mencapai suatu tujuan tertentu . Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dengan manajemen, daya guna dan hasil guna akan dapat ditingkatkan, terutama dengan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya yang sering dikenal dengan istilah 6 M, yaitu *Men* (manusia), *Money* (uang), *Method* (cara), *Machine* (mesin), *Materials* (bahan-bahan) dan *Market* (pasar). Manajemen sumber daya

manusia adalah suatu ilmu dan seni untuk melaksanakan fungsi manajemen, yang terdiri dari *planning, organizing, actuating* dan *controlling*, sehingga sumber daya manusia dapat ditingkatkan semaksimal mungkin secara efisien dan efektif dalam mencapai tujuan.

Sedangkan menurut Ghillyer (2016:4) Manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam penggunaan sumber daya untuk menghasilkan barang atau jasa.

Berdasarkan pengertian – pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu ilmu untuk mengarahkan atau mengatur sumber daya manusia yang berbeda untuk mencapai suatu tujuan organisasi dengan cara terbaik secara efektif dan efisien.

Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaam tersebut, Wibowo (2016:271). Dalam hal ini berarti kompetensi juga menunjukkan kemampuan seorang karyawan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien sehingga melalui pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki diharapkan dapat meningkatkan standar kualitas professional suatu pekerjaan.

Pengertian kompetensi oleh Spencer yang dikutip oleh Moehariono (2014:5) adalah sebagai karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan. Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa kompetensi terletak pada dasar kepribadian seseorang yang berkaitan dengan performansi pada semua situasi pekerjaan.

Pengertian Lingkungan Kerja

Merupakan suatu tempat untuk karyawan melakukan aktivitas kerja setiap harinya. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi psikis karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan dapat bekerja secara optimal.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari – hari. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013:97) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatuyang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas

yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas organisasi yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melakukan segala aktivitas pekerjaan. Sedang lingkungan kerja non fisik tidak dapat di tangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya hubungan antara karyawan dengan pimpinan.

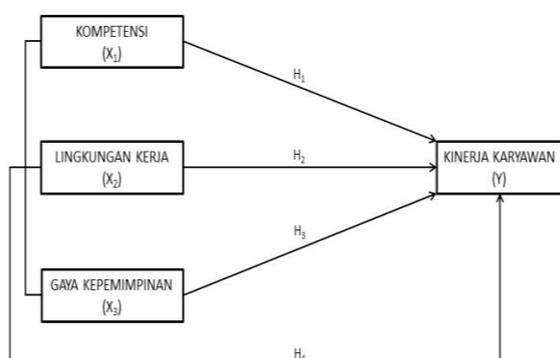
Pengertian Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan pada dasarnya mengandung pengertian sebagai perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin. Menurut Howard H. Hoyt dalam bukunya *Aspect of Modern Public Administration* yang dikutip oleh Kartini Kartono (2014:57) menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah seni untuk mempengaruhi tingkah laku manusia, kemampuan untuk membimbing orang. Selain itu Kartono (2014:55) juga mengemukakan dalam bukunya yang berjudul “**Pemimpin dan Kepemimpinan**” bahwa kepemimpinan adalah suatu bakat yang diperoleh orang sebagai kemampuan istimewa yang dibawa sejak lahir.

Sedangkan menurut Gary Yulk (2015:9) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses mempengaruhi orang lain untuk memahami dan menyetujui apa yang dibutuhkan dalam melaksanakan tugas dan bagaimana melaksanakan tugas itu, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif guna mencapai tujuan bersama.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan dasar pemikiran teoritis, maka kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Kerangka

Konseptual Adapun Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2016 : 8) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Peneliti ini termasuk penelitian kuantitatif karena teori-teori yang digunakan dijadikan sebagai batasan dalam penelitian ini. Dalam penelitian ini populasi penelitian adalah karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia. Karyawan yang dituju adalah laki-laki dan perempuan dengan pendidikan minimal SMA. Hal tersebut diasumsikan pendidikan minimal SMA sudah paham dan mengerti pertanyaan atau kuisioner dengan baik.

Sugiyono (2016 : 80) menjelaskan mengenai pengertian populasi yaitu : “ Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya ”. Dari pengertian tersebut penulis dapat menyimpulkan bahwa populasi bukan hanya sekedar jumlah yang ada pada obyek atau subyek yang dipelajari tetapi meliputi seluruh

karakteristik atau sifat yang dimiliki oleh obyek atau subyek tersebut.

Adapun populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah karyawan PT Karniel Pacific Indonesia yang berjumlah 100 Karyawan.

Sugiyono (2016 : 81) menyatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Keabsahan sampel terdapat pada sifat-sifat dan karakteristiknya mendekati populasi atau tidak bukan pada besar atau banyaknya.

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 50 karyawan, maka teknik pengambilan sample yang digunakan adalah teknik random sampling dimana peneliti memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri dengan menggunakan rumus slovin.

Definisi Operasional Variabel

Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati. variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2016). Penelitian ini menggunakan 2 (dua) variabel yaitu variabel dependen dan variabel independen.

a. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:95). Variabel dependen biasanya dijadikan pusat perhatian oleh peneliti karena dengan menggunakan variabel dependen, hakekat sebuah masalah akan mudah terlihat. Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

b. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:19). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011:91). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Kompetensi (X₁)
2. Lingkungan Kerja (X₂)
3. Gaya Kepemimpinan (X₃)
4. Kinerja Karyawan (Y)

Adapun pengukuran variable dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Uji Validitas

Uji Validitas adalah bukti bahwa instrument, teknik atau proses yang digunakan unuk mengukur sebuah konsep benar-benar mengukur konsep yang dimaksudkan. Uji validitas bertujuan untuk mengkur valid atau tidaknya suatu item pernyataan. Berdasarkan hasil perhitungan semua nilai signifikasi dengan signifikasi level 5% adalah $< 0,05$ hal ini menandakan bahwa tiap tiap indikator mampu menjelaskan variable dalam penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat diandalkan. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha semua variabel independen yang digunakan pada penelitian ini $\geq 0,60$, sehingga dapat disimpulkan bahwa data data semua variabel dinyatakan reliable.

Uji Asumsi Klasik Uji

Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent (Ghozali, 2011:105). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Kriteria pengambilan keputusan adalah jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan batas tolerance mendekati angka 1 atau lebih besar dari 0,10 maka tidak terjadi multikolinieritas atau jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) ≥ 10 dan batas tolerance lebih kecil dari 0,10 maka terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian menunjukkan bahwa syarat dari uji multikolinieritas sudah terpenuhi oleh seluruh variabel independen yang ada, yaitu nilai tolerance yang tidak kurang dari 0.10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) yang tidak lebih dari 10. Maka dari itu dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini tidak berkorelasi antara variabel independen satu dengan variabel independen lainnya.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi berganda terjadi ketidaksamaan varians dan residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varians dan residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan sebaliknya apabila berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi berganda yang baik adalah

homokedastisitas. Berdasarkan hasil perhitungan semua nilai signifikasi dengan signifikasi level 5% adalah $> 0,05$ hal ini menandakan bahwa model regresi adalah Homokedastiositas.

Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel tersebut mempunyai distribusi data yang normal atau tidak. Untuk mengetahui data tersebut normal atau tidak, salah satunya dapat diketahui dengan menggunakan pendekatan Kolmogorov- smirnov yang dipadukan dengan kurva normal Q-Q Plots. Ketentuannya adalah jika probabilitas lebih besar dari level significant (α) maka data berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai sig atau signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ diatribusi adalah normal (simetris). Berdasarkan uji statistic normalitas menunjukkan signifikansi keempat variabel lebih dari 0.05, maka dapat disimpulkan data berdistribusi normal.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Metode penelitian ini digunakan karena lebih dari satu variabel independen. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menunjukkan arah hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen. Persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1, 2, 3$ = Koefisien Regresi

X_1 = Variabel dependen (terikat) yaitu kompetensi

X_2 = Variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja

X_3 = Variabel independen (bebas) yaitu gaya kepemimpinan

e = Error

Mencari besarnya nilai error (e) :

$$e = V (1-R^2)$$

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini dapat dilakukan dengan uji t (uji parsial), uji f (pengujian secara keseluruhan), dan koefisien determinasi.

Hasil persamaan regresi linear berganda ini :

$$\hat{Y} = - 2.097 + 0.322 X_1 + 0.409 X_2 + 0.463 X_3 + e$$

1. Nilai koefisien $b_1 = 0.322$ artinya jika variabel kompetensi ditingkatkan 1% lebih baik lagi (seperti diadakannya pelatihan / training yang

berhubungan dengan pengembangan sumber daya manusia) maka kinerja karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia akan meningkat sebesar 0.322% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan.

2. Nilai koefisien $b_2 = 0.409$ artinya jika variabel lingkungan kerja ditingkatkan 1% lebih baik lagi maka (seperti memberikan motivasi rekan kerja dan atasan, lebih memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mencari pengetahuan dan ketrampilan) kinerja karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia akan meningkat sebesar 0.409% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan
3. Nilai koefisien $b_3 = 0.463$ artinya jika variabel gaya kepemimpinan ditingkatkan 1% lebih baik lagi maka (seperti memberikan motivasi dari atasan ke bawahan, memberikan arahan, membangun hubungan yang baik antara atasan dan bawahan) kinerja karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia akan meningkat sebesar 0.463% dengan asumsi variabel independent yang lain konstan

Uji t (Pengujian secara Parsial)

Pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel bebas (*independent*) atau individu atau secara terpisah terhadap variabel terikat (*dependent*). Dalam penelitian ini Uji T digunakan untuk mengetahui Kompetensi (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Gaya Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) di PT. Karniel Pacific Indonesia.

Dari hasil perhitungan dapat diketahui bahwa variabel Kompetensi memiliki nilai sig t sebesar 0.044 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia.

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai sig t sebesar 0.002 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia.

Dari hasil perhitungan juga dapat diketahui bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai sig t sebesar 0.000 atau sig t < 0.05 ini menyatakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di PT. Karniel Pacific Indonesia.

Pembahasan

1. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan

Hipotesis pertama menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,044. Artinya semakin baik kompetensi maka semakin meningkat kinerjanya.

Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia terbukti signifikan berperan dalam menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan kompetensi yang dimiliki oleh setiap karyawan maka diharapkan karyawan dapat menjalankan pekerjaan dengan baik dan bisa menghasilkan kinerja yang baik. Implikasi dalam penelitian ini adalah bagaimana mempertahankan dan meningkatkan kompetensi agar kinerja yang dihasilkan akan menjadi lebih baik. Dalam hal ini PT. Karniel Pacific Indonesia dapat mengadakan pelatihan, seperti training internal yang dilakukan oleh bagian HRD perusahaan ataupun pelatihan eksternal bekerja sama dengan lembaga ketenagakerjaan sesuai dengan divisi dari masing – masing karyawan seperti divisi produksi, QC lab dan produksi, R&D dan QA, marketing, dan bagian keuangan, sehingga dapat menunjang kinerja karyawan.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Hipotesis kedua menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,002. Hal ini mengindikasikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karniel Pacific Indonesia terbukti signifikan berperan dalam menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas bekerja dalam perusahaan. Implikasi dalam penelitian ini adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama karyawan, serta antara karyawan

dan atasan. Jika hubungan antara karyawan dengan sesama karyawan lain terjalin secara harmonis, dan juga hubungan antara karyawan dengan atasan terjalin dengan baik maka akan tercapai pula lingkungan kerja yang baik.

Yang terjadi saat ini pada PT. Karnel Pacific Indonesia adalah kurang terjalin hubungan yang baik antar karyawan, karena adanya perbedaan jabatan dan devisa, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini berpengaruh terhadap efektivitas bekerja. Untuk itu, guna menciptakan lingkungan kerja yang efektif yaitu dengan adanya hubungan yang baik antara sesama karyawan maupun karyawan dengan atasan atau bawahan, pihak perusahaan dapat mengadakan gathering ataupun training kepada setiap karyawannya dengan tema *team building* sehingga dapat membangun hubungan yang baik.

3. Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis ketiga menguji pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 ini berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Karnel Pacific Indonesia terbukti signifikan berperan dalam menjelaskan adanya makna pengaruh terhadap kinerja karyawan. Seorang pemimpin harus mempunyai kemampuan dan ketrampilan kepemimpinan dalam melakukan pengarahan kepada bawahannya untuk mencapai tujuan suatu organisasi. Oleh karena itu pemimpin perusahaan harus menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai dalam mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Gaya kepemimpinan adalah perilaku atau cara yang dipilih dan dipergunakan pemimpin dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, sikap dan perilaku para anggota organisasi bawahannya.

Pemimpin tersebut hendaknya menerapkan gaya kepemimpinan yang bersifat fleksibel artinya mampu menyesuaikan atau beradaptasi dengan lingkungan bawahannya, dikarenakan gaya kepemimpinan yang sesuai dengan

situasi dan kondisi perusahaan dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih bersemangat sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Pemimpin yang baik ialah pemimpin yang mampu membawa organisasi atau perusahaannya menjadi organisasi yang hebat dan mampu bersaing sehat untuk selalu menjadi yang terdepan dengan tetap memperhatikan kesejahteraan karyawannya.

Gaya Kepemimpinan yang saat ini diterapkan pada PT. Karnel Pacific Indonesia adalah partisipatif dimana dalam kepemimpinannya dilakukan secara *persuasive*, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan, dan bawahan harus ikut berpartisipasi untuk memberi ide dan pertimbangan ketika ada suatu permasalahan sehingga diharapkan ikut serta dalam pengambilan keputusan.

4. Pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Hipotesis keempat menguji pengaruh kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan secara simultan mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan dengan nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi semakin tinggi gaya kompetensi (X1), lingkungan kerja (X2), dan gaya kepemimpinan (X3), maka semakin meningkat pula kinerja karyawan (Y) PT. Karnel Pacific Indonesia. Nilai *Adjust R Square* sebesar 0,488 (48.8%) atau bisa diartikan bahwa kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan sebesar 48.8% kinerja karyawan PT. Karnel Pacific Indonesia.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil paparan data, hasil penelitian, dan pembahasan, maka kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan rumusan masalah adalah sebagai berikut.

1. Kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Karnel Pacific Indonesia, tidak akan memberikan pengaruh terhadap kinerja

- karyawan.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa Ddalam suatu perusahaan lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas bekerja dalam PT. Karniel Pacific Indonesia.
 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di PT. Karniel Pacific Indonesia, akan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang digunakan dalam perusahaan ini adalah gaya kepemimpinan partisipatif yang mana apabila dalam kepemimpinannya dilakukan secara persuasive, menciptakan kerja sama yang serasi, menumbuhkan loyalitas, dan partisipasi para bawahan. Pemimpin memotivasi bawahan agar merasa ikut memiliki perusahaan. Bawahan harus berpartisipasi memberikan saran, ide, dan pertimbangan dalam proses pengambilan suatu keputusan.
 4. Variabel independen (kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan) berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Jadi semakin tinggi variabel independen maka semakin meningkat pula kinerja karyawan

SARAN

Berdasarkan uraian dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat dikemukakan saran sebagai berikut.

1. Bagi pihak PT. Karniel Pacific Indonesia diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan dalam mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Berdasarkan hasil penelitian kompetensi, lingkungan kerja, dan gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan, hal ini dapat dijadikan pertimbangan bagi pihak manajemen perusahaan untuk melakukan evaluasi terkait dengan penerapan gaya kepemimpinan yang lebih disesuaikan dengan kondisi lingkungan kerja serta karyawan itu sendiri. Selain itu,

perusahaan perlu meningkatkan sumber daya karyawan dengan memberikan pelatihan agar setiap karyawan dapat meningkatkan kompetensi masing - masing. Cara yang dapat dilakukan misalnya yaitu dengan mengadakan training atau kegiatan yang sifatnya memberikan dorongan semangat atau menumbuhkan rasa kekeluargaan dan kerja sama antara karyawan satu dengan lainnya atau antara atasan dengan bawahan.

2. Bagi peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan karena faktor kompetensi, lingkungan kerja, gaya kepemimpinan berpengaruh sebesar 48,8 %, sehingga masih ada 51,2% faktor lain yang memengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang diteliti. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberi kontribusi terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anam, Chairul. 2018. *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Guru di Sekolah Menengah Kejuruan. Unggulan NU Mojoagung., Jurnal Manajemen dan Pendidikan Islam. Vol. 4, No. 1, Juni 2018, Hal. 40-56. ISSN:2550-1038*
- Baba, Ali. 2014. *Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Semen Bosowa Maros. Jurnal Ekonomi dan Keuangan. Volume 18, Nomor 4, Desember 2014 :524-540. ISSN 1411-0393*
- Bintoro & Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan, Penerbit Gaya Media, Yogyakarta.*
- Chandra, Teddy dan Priyono, 2015. *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance – Sties in the School of SMPN 10 Surabaya. International Education Studies, Vol. 9, No. 1, 2016. Hal:131-140. ISSN 1913-9020*
- Edy, Sutrisno, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Penerbit: Jakarta, Kencana*
- Emmywati. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Badan Penerbit MAHARDHIKA. Surabaya*
- Fadli, 2018. *Pengaruh Kompetensi, Motivasi, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makasar Selatan. Jurnal*

- Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis. Vol.2, No.1, April 2018. ISSN 2541-1438.*
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.*
- Hasibuan, Malayu S. P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Kartono dan Kartini. 2014. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Mogot, Happy Y, Christoffel, Kojo, dan Victor P K Lengkong, 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN CABANG MANADO*, Jurnal EMBA, Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 881 – 890. ISSN 2303-1174
- Robert L. Mathis-John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Salemba Empat, 2006)
- Siagian, Sondang. P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BumiAksara.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Alfabeta. Bandung
- Timbowo, Steven, Zabdy, Jantje Sepang, dan Bode Lumanauw, 2016. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Pemberdayaan SDM terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Bank BCA Tbk. Manado. Jurnal EMBA. Vol.5 No.1 Maret 2016, Hal. 29 – 37. ISSN 2303-1174*
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja - Edisi Kelima*. Rajawali Pers, Jakarta