

# **PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CV. ERWAN BILAL BAROKAH SIDOARJO**

**Ricky Ardianza**

STIE Mahardhika Surabaya  
e-mail: [rkiardi22@gmail.com](mailto:rkiardi22@gmail.com)

## **ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah Sidoarjo. Populasi dalam penelitian ini ialah seluruh karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah dan menggunakan sampel jenuh dimana seluruh karyawan digunakan sebagai sampel penelitian yakni sebanyak 32 karyawan. Metode pengumpulan data dengan melakukan penyebaran kuisisioner kepada semua sampel penelitian. Alat uji dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda dengan perhitungan menggunakan IBM SPSS Statistic 22. Dari hasil pengujian secara simultan menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Hal ini dapat dilihat dari nilai  $F_{hitung}$  sebesar 9,313 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Sedangkan secara parsial menunjukkan jika variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,196 dan nilai signifikan sebesar 0,242. Untuk variabel Kompensasi berpengaruh signifikan dalam arah negatif dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar -2,394 dan nilai signifikan sebesar 0,024. Sedangkan untuk variabel Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai  $t_{hitung}$  sebesar 4,451 dan nilai signifikan sebesar 0,000. Adapun hasil dari perhitungan Koefisien Determinasi yang memiliki pengaruh sebesar 44,6% dan variabel Lingkungan Kerja menjadi variabel dominan sebab memperoleh nilai koefisien beta terbesar yakni 0,776.

**Kata kunci:** *Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan*

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine and analyze the influence of leadership style, compensation and work environment on employee performance at CV. Erwan Bilal Barokah Sidoarjo. The population in this study were all employees at CV. Erwan Bilal Barokah and using a saturated sample where all employees are used as the research sample, namely as many as 32 employees. Data collection method by distributing questionnaires to all research samples. The test equipment in this study uses multiple linear regression analysis with calculations using IBM SPSS Statistic 22. The results of simultaneous tests show that the variables of Leadership Style, Compensation and Work Environment have an effect on Employee Performance. This can be seen from the Fcount of 9.313 and a significant value. of 0.000. While partially shows that the Leadership Style variable has no significant effect on the Employee Performance variable with a tcount of 1.196 and a significant value of 0.242. Compensation variable has a significant effect in the negative direction with a t-value of -2.394 and a significant value of 0.024. Meanwhile, the work environment variable has a significant effect on employee performance with a tcount of 4.451 and a significant value of 0.000. The results of the calculation of the Coefficient of Determination which has an influence of 44.6% and the Work Environment variable becomes the dominant variable because it obtains the largest beta coefficient value of 0.776.*

**Keywords:** *Work Environment, Job Stress, Job Satisfaction, Turnover Intention.*

## PENDAHULUAN

Sebuah perseroan berjalan dengan menggabungkan beragam elemen sumberdaya yang dimiliki, agar nantinya dapat menghasilkan barang atau jasa yang bisa ditawarkan dan juga nantinya bisa menggapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan. Di masa saat ini, semua perusahaan sedang dalam keadaan recovery setelah 2 tahun kebelakang mengalami pasang surut dalam berbagai hal karena adanya pandemi Covid-19 yang menyebabkan perusahaan harus menormalisasi keadaan yang ada sekarang agar bisa kembali seperti sebelumnya. CV. Erwan Bilal Barokah ialah contoh perusahaan yang terkena imbas akibat adanya pandemic tersebut, perusahaan yang bergerak dibidang retail fast food sejak tahun 2017 tersebut secara bertahap mulai membenahi diri agar nantinya dapat berjalan dengan normal kembali, beragam upaya telah dilakukan guna mengembalikan perusahaan kearah yang baik seperti sebelumnya dan satu contoh hal yang dilakukan ialah mengembangkan juga meningkatkan kinerja dari sumber daya manusia yang dipunyai.

Sadar akan pentingnya SDM demi kelangsungan tata kelola dan operasional perusahaan, sudah seharusnya perusahaan memperhatikan SDM yang dimiliki. Menurut Sudaryo (2018) Kinerja ialah pencapaian kerja yang telah digapai seseorang dalam melakukan tugas yang dibebankan terhadapnya dan juga seberapa besar kontribusi mereka terhadap organisasi. Kinerja yang dimiliki oleh CV. Erwan Bilal Barokah pada tahun 2020 awal sampai sekarang dirasa belum cukup optimal dan maksimal utamanya pada bagian devisi penjualan yakni karyawan gerai yang tersebar di beberapa area Sidoarjo dan Surabaya. Hal ini diperkuat dengan data penilaian kinerja, data akuntansi dan hasil wawancara dengan

direktur CV dimana beliau mengungkapkan jika hal ini mungkin bisa di sebabkan oleh adanya pandemi Covid-19 yang mengharuskan perusahaan harus menyesuaikan kembali beberapa kebijakan agar karyawan masih tetap bisa bekerja namun tidak melupakan profit yang diterima oleh perusahaan, maka dari itu beberapa kebijakan harus disesuaikan dengan keadaan sekarang agar kedua belah pihak tetap merasakan untung. Beliau juga menambahkan jika adapun beberapa masalah seperti kualitas barang yang dijual tidak konsisten, jam operasional toko yang kadang tidak sesuai dengan SOP dan lain sebagainya.

Peningkatan kinerja perlu dilakukan oleh perusahaan agar karyawan bisa fokus melakukan pekerjaan yang benar dan bisa mencapai tujuan yang sudah ditetapkan utamanya di masa-masa pemulihan perusahaan. Peningkatan kinerja banyak dipengaruhi oleh beberapa faktor misalnya gaya kepemimpinan, kompensasi, beberapa fasilitas penunjang, lingkungan kerja, budaya organisasi, pelatihan yang diberikan, kompetensi dan lainnya.

Bukan hanya peran karyawan adapun peran pemimpin yang ikut berkontribusi pada keberhasilan itu, pemimpin dituntut agar mampu dalam mempengaruhi dan memotivasi karyawannya dan diharapkan karyawan nantinya bisa menjalankan perintah sesuai dengan arahan dan tanpa beban ataupun paksaan. Menurut Gary Yukl dalam Febbyani & Masman (2019:726) Gaya Kepemimpinan ialah proses dari memengaruhi orang lain guna mengerti serta setuju mengenai apa yang diperlukan serta bagaimana melakukannya, serta proses memfasilitasi kegiatan sendiri serta beramai-ramai guna menggapai obyektif. Gaya kepemimpinan yang digunakan akan bisa mempengaruhi motivasi yang akan timbul dibenak karyawannya, hal ini dapat

ditunjukkan lewat meningkatnya kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan dipilih sebagai salah satu variabel penelitian karena selaku direktur CV yang baru memimpin selama 3 tahun ini ingin mengetahui bagaimana pengaruh dari kepemimpinannya terhadap kinerja karyawan yang dimiliki sekarang.

Bukan hanya faktor gaya kepemimpinan, ada juga faktor lingkungan kerja yang bisa memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja bisa dikatakan sebagai salah satu faktor dari kinerja karyawan karena jika dalam suatu lingkungan kerja memberikan perasaan tidak nyaman maka karyawan akan merasa malas dalam bekerja. begitupun sebaliknya. Menurut Saydam dalam Febbyani & Masman (2019:727) Lingkungan Kerja ialah semua sarana prasarana kerja yang ada dalam lingkup karyawan dimana karyawan tengah mengerjakan pekerjaannya serta hal ini bisa mempengaruhi pekerjaannya. Lingkungan kerja digolongkan menjadi 2 yakni lingkungan kerja fisik serta non fisik, keduanya penting dalam kaitannya dengan kinerja karyawan secara langsung atau tak langsung. Dalam penelitian ini, lingkungan kerja dipilih sebagai salah satu variabel penelitian karena CV. Erwan Bilal Barokah ialah perusahaan yang bergerak dibidang retail fast food yang memiliki beberapa cabang yang ada di area Sidoarjo dan Surabaya, dari beberapa lokasi gerai tentu mempunyai lingkungan kerja yang berbeda dari lingkungan kerja fisik atau non fisiknya.

Selain faktor gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja, ada faktor lain yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan yakni kompensasi. Menurut Hasibuan dalam Febbyani & Masman (2019:726) Kompensasi ialah semua pendapatan yang diterima baik langsung ataupun tak langsung yang didapatkan oleh bagi

pegawai sebagai imbal jasa yang ditunaikan pada perseroan. Dalam pemberian kompensasi, perusahaan juga harus mempertimbangkan apakah kompensasi yang dikasihkan ini sama dengan pekerjaan yang sudah diperbuat. Apabila pemberian kompensasi yang diberikan dirasa cukup adil, maka bisa mendorong pegawai guna bekerja lebih baik lagi. Kompensasi dipilih sebagai salah satu variabel karena dalam kurun waktu 2 tahun ini, sebagian perusahaan tentu melakukan penyesuaian kompensasi kembali akibat turunnya pendapatan karena adanya pandemi dan begitupun dengan CV. Erwan Bilal Barokah, selain itu penulis juga ingin mengetahui sebesar apa dan bagaimana pengaruhnya selama ini terhadap tingkat kinerja karyawan.

Berdasarkan pada uraian diatas, maka penulis merasa ingin meneliti lebih jauh serta mendalam di area lingkup kerja CV. Erwan Bilal Barokah yang berada di Sidoarjo dengan penelitian yang memiliki judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah, Sidoarjo.”**

Dari latar belakang yang telah dikemukakan, maka didapat rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
2. Apakah Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Karyawan?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan?

## **LANDASAN TEORI**

### **Gaya Kepemimpinan**

Batubara S. Soulthan (2020:50) mengungkapkan jika Gaya kepemimpinan ialah gabungan ciri yang dipakai oleh seorang pemimpin guna dapat mempengaruhi bawahan supaya sasaran organisasi dapat tergapai ataupun bisa diartikan bawasannya gaya kepemimpinan ialah pola karakter serta juga planning yang diminati dan kerap kali dipakai oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan mengidentifikasi bagaimana seseorang berperilaku ketika memimpin suatu kelompok, Wahjoedi (2021:23). Sedangkan menurut Thoah dalam Setiawan & Pratama (2019:24) mengungkapkan jika Gaya Kepemimpinan ialah norma perilaku yang dipakai oleh individu ketika orang tersebut mencoba untuk mempengaruhi ulah individu lain ataupun karyawannya.

Dari beberapa pendapat tersebut bisa disimpulkan jika Gaya Kepemimpinan ialah cara pemimpin dalam memimpin organisasi yang sedang di pimpinnya guna mempengaruhi anggota yang ada didalamnya agar dapat bersama-sama menjalankan dan menggapai tujuan organisasi yang sudah dicanangkan. Menurut Siagian dalam Busro (2018:229) ada beberapa macam gaya kepemimpinan antara lain:

- a. Gaya Kepemimpinan Otokratis
- b. Gaya Kepemimpinan Militeristik
- c. Gaya Kepemimpinan Paternalistik
- d. Gaya Kepemimpinan Karismatik
- e. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Kemudian untuk indikator gaya kepemimpinan menurut Feriyanto & Triana (2019:107) antara lain:

1. Problem Solver
2. Bersikap Positif
3. Komunikatif
4. Menjadi Inspirasi

5. Menumbuhkan Motivasi
6. Hubungan Baik
7. Turun Gunung

### **Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi ialah segala perolehan yang bentuknya bisa uang, barang langsung maupun tak langsung yang diperoleh pegawai sebagai imbal atas jasa yang sudah dibebankan pada organisasi atau perseroan. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Pramatiamaji, et al (2019:431) berpendapat jika Kompensasi ialah suatu penghasilan dari usaha akan pemakaian jasa ataupun tenaga yang usai ditunaikan oleh pegawainya pada perseroan sebagai kontraprestasi sehingga perseroan bisa mengasihi imbalan ataupun kompensasi dengan maksud memajukan motivasi kinerja karyawan. Sedangkan Menurut Handoko dalam Putra et al (2021:56) berpendapat bahwa Kompensasi ialah cara bagi departement personalia guna menambah prestasi kerja, motivasi kerja dan juga kepuasan kerja dengan memberikan suatu bentuk imbalan atas pelayanannya pada karyawan.

Dari beberapa pendapat tersebut bisa disimpulkan jika Kompensasi ialah semua sesuatu yang didapatkan oleh pegawai atas tanggung jawab yang telah di berikan dan juga telah diselesaikan olehnya dalam bentuk barang langsung ataupun tidak langsung.

Kemudian untuk indikator Kompensasi menurut Pramatiamaji et al (2019:432) antara lain:

1. Gaji
2. Insentif
3. Penghargaan
4. Asuransi

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Dauly & Hikmah dalam Sinaga et al (2020:170) berpendapat bahwa

lingkungan kerja ialah semua kemudahan yang berhubungan langsung atas kejadian sistematis kerja agar dapat mempengaruhi kelompok atau individu pegawai dalam menyelesaikan kegiatan jalannya perusahaan sejalan dengan penempatan karyawan. Menurut Dwiarti dan Wibowo (2018:161) mengungkapkan Lingkungan Kerja ialah sesuatu dimana pegawai bekerja dengan situasi area kerja yang ada hubungannya secara aktif sehingga dapat mendorong antusias didalam melakukan aktifitas dan seluruh hal yang ada hubungannya dengan kinerja yang dialokasikan oleh perseroan. Pendapat lain juga diungkapkan oleh Kusumasari & Lukiasuti (2020:57) mendefinisikan bawasannya lingkungan kerja ialah semua hal yang ada di dekat karyawan yang dimana hal ini menjadikan dorongan dalam menyelesaikan pekerjaan baik dalam bentuk fisik ataupun non fisik.

Dari beberapa pemaparan teori tersebut, maka penulis dapat menyimpulkan bahwa Lingkungan Kerja ialah segala hal baik berbentuk fisik atau non-fisik yang ada di perusahaan dan hal ini dapat mempengaruhi kinerja dari karyawannya, agar karyawan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya selama dia bekerja di area perusahaan.

Kemudian untuk indikator Kompensasi menurut Sarwoto dalam Sidanti (2015:46) membagi dua macam lingkungan kerja antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik
  - a. Tata ruang kerja
  - b. Cahaya ruangan
  - c. Suhu dan kelembapan udara
  - d. Kebisingan
  - e. Suasana kerja
  - f. Keamanan kerja
2. Lingkungan Kerja Non Fisik :

- a. Hubungan antar karyawan dengan pimpinan
- b. Hubungan antar sesama rekan kerja

### **Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2017:9) mengungkapkan bawasannya Kinerja Karyawan ialah hasil kerja baik kuantitas serta kualitas yang dicapai oleh pegawai dalam mengerjakan kewajiban sesuai dengan tanggung jawab yang sudah dibebankan padanya. Pendapat lain diungkapkan oleh Afandi (2018:83) bawasannya Kinerja ialah hasil kerja yang diperoleh individu maupun kelompok dalam satu perseroan dengan menyesuaikan tugas serta tanggung jawab tiap-tiap guna usaha dalam pencapaian tujuan organisasi atau perseroan secara ilegal dan tak berbenturan dengan hukum serta tak berbenturan dengan etika juga moral. Pendapat lain diungkap oleh Kasmir dalam Utomo (2020:10) bahwa secara alamiah kinerja dapat diterjemahkan sebagai perolehan kerja juga watak atau sifat kerja yang sudah dicapai dalam merampungkan tanggung jawab serta tugas yang sudah dibebankan dalam satu waktu tertentu.

Dari beberapa pendapat teori tersebut, maka penulis bisa menyimpulkan bawasannya Kinerja Karyawan ialah prestasi kerja yang dicapai oleh anggota organisasi maupun pegawai di perseroan dalam menjalankan tugas atau tanggung jawab yang sudah dibebankan kepadanya.

Kemudian untuk indikator Kinerja Karyawan menurut Gomes dalam Fatimah (2017:46) antara lain:

1. Quantity of work
2. Quality of work
3. Job knowledge
4. Creativeness
5. Cooperation
6. Dependability
7. Initiative

## 8. Personal Qualities

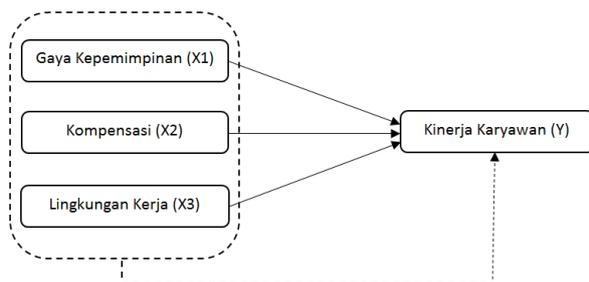
### PENELITIAN TERDAHULU

Penelitian yang dilaksanakan oleh **Doni Setyo Utomo (Fakultas Ekonomi Universitas Satya Negara Indonesia Jakarta, 2020)** tentang "*Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Prima Trans Logistik Jakarta*". Riset ini dilakukan dengan memakai metode kuantitatif, pada riset ini sampel sebanyak 98 orang.

Penelitian yang dilaksanakan oleh **Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang (Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi Manado, 2016)** tentang "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado*". Penelitian ini dilakukan dengan memakai metode kuantitatif, pada riset ini sampel sejumlah 30 orang.

Penelitian yang dilakukan oleh **Imam Zarkasyi, Hanafi, Dwi Cahyono (Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember, 2019)** tentang "*Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Struktural Dinas Pertanian Kabupaten Bondowoso*". Penelitian ini dilakukan dengan memakai metode kuantitatif, pada riset ini sampel berjumlah 81 orang..

### KERANGKA KONSEPTUAL



### Hipotesis Penelitian

- H1: Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H2: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H3: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan
- H4: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh simultan terhadap Kinerja Karyawan

### METODE PENELITIAN

Peneliti mengambil jenis penelitian secara kuantitatif deskriptif. Kuantitatif ialah salah satu jenis penelitian yang spesifiknya ialah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal sampai membuat desain penelitiannya, Widiasworo (2019:31).

Populasi dan Sampel pada riset ini yakni karyawan di CV. Erwan Bilal Barokah dengan jumlah populasi 32 orang, sedangkan untuk sampel menggunakan sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel penelitian.

Sumber dan Pengumpulan Data pada penelitian ini yaitu secara kuantitatif melalui sumber yang digunakan yaitu data primer dan sekunder. Data primer dan sekunder digunakan untuk mengumpulkan sumber data informasi agar dapat diambil kesimpulan akhir dari sebuah penelitian yang dilakukan ini. Untuk data primer pada riset ini menggunakan jenis dari penyebaran kuisioner pada responden dengan skala likert (1-5), sedangkan data sekunder didapatkan melalui study kepustakaan yakni dengan membaca beberapa jurnal serta juga kumpulan buku lain yang berhubungan dengan penelitian ini.

Setelah dilakukan pengumpulan data, maka data kemudian dianalisis dengan menggunakan beberapa uji. Dalam

penelitian ini, dilakukan beberapa uji diantaranya :

1. Uji Instrumen:
  - a. Uji Validitas
  - b. Uji Reliabilitas
2. Uji Asumsi Klasik:
  - a. Uji Normalitas
  - b. Uji Multikolinearitas
  - c. Uji Heterokedastisitas.
3. Uji Analisis Regresi linier berganda
4. Uji Hipotesis:
  - a. Uji Parsial (Uji t)
  - b. Uji Simultan (Uji F)
  - c. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

## HASIL PENELITIAN

### Hasil Uji Instrumen

#### Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,592	0,349	Valid
	X1.2	0,600	0,349	Valid
	X1.3	0,631	0,349	Valid
	X1.4	0,708	0,349	Valid
	X1.5	0,756	0,349	Valid
	X1.6	0,650	0,349	Valid
	X1.7	0,604	0,349	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,828	0,349	Valid
	X2.2	0,743	0,349	Valid
	X2.3	0,885	0,349	Valid
	X2.4	0,891	0,349	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1	0,787	0,349	Valid
	X3.2	0,776	0,349	Valid
	X3.3	0,712	0,349	Valid
	X3.4	0,706	0,349	Valid
	X3.5	0,663	0,349	Valid
	X3.6	0,633	0,349	Valid
	X3.7	0,530	0,349	Valid
	X3.8	0,703	0,349	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,611	0,349	Valid
	Y.2	0,714	0,349	Valid
	Y.3	0,728	0,349	Valid
	Y.4	0,566	0,349	Valid
	Y.5	0,578	0,349	Valid
	Y.6	0,676	0,349	Valid
	Y.7	0,773	0,349	Valid
	Y.8	0,744	0,349	Valid

Sumber : Output SPSS 22

Dari hasil uji diatas bisa dinyatakan jika setiap butir pertanyaan dari variabel penelitian ini menunjukkan  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel maka bisa disimpulkan jika kuisioner tersebut Valid.

#### Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,756	RELIABEL
Kompensasi (X2)	0,851	RELIABEL
Lingkungan Kera (X3)	0,834	RELIABEL
Kinerja Karyawan	0,827	RELIABEL

Sumber : Output SPSS 22

Dari hasil uji diatas maka bisa disimpulkan bila tiap-tiap variabel punya nilai cronbach alpha  $>$  0,6 yang dimana sudah memenuhi persyaratan atau Reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

#### Hasil Uji Normalitas

		Unstandardized Residual
N		32
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40668053
Most Extreme Differences	Absolute	.086
	Positive	.080
	Negative	-.086
Test Statistic		.086
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari hasil pengujian diatas didapati hasil dari uji normalitas adalah sebesar  $0,200 > 0,05$  maka bisa dinyatakan bawasannya hasil data uji didalam penelitian ini punya distribusi normal.

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta				Tolerance	VIF
	1 (Constant)	18.614	4.904					3.795
Gaya Kepemimpinan	.183	.153	.180	1.196	.242		.791	1.264
Kompensasi	-.584	.244	-.394	-2.394	.024		.659	1.518
Lingkungan Kerja	.624	.140	.766	4.451	.000		.604	1.656

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas didapati bawasannya variabel punya nilai tolerance  $>$  0,10 dan nilai VIF  $<$  0,10 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas.

#### Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	4.273	2.977			1.435	.162
	Gaya Kepemimpinan	-.139	.093	-.306	-1.496	.146	
	Kompensasi	.024	.148	.037	.163	.872	
	Lingkungan Kerja	.039	.085	.107	.457	.651	

Uji Heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan uji glejser Dari tabel hasil uji diatas didapati nilai signifikan > 0,05 yang artinya tak terjadi heteroskedastisitas.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.614	4.904		3.795	.001
	Gaya Kepemimpinan	.183	.153	.180	1.196	.242
	Kompensasi	-.584	.244	-.394	-2.394	.024
	Lingkungan Kerja	.624	.140	.766	4.451	.000

Sumber : Output SPSS 22

Hasil analisa regresi linear berganda yang dihasilkan pada model persamaan pada riset ini yaitu:

$$Y = 18,614 + 0,183X_1 - 0,584X_2 + 0,624X_3 + e$$

Untuk penginterpretasi yang dihasilkan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 18,614 (positif) yang maksudnya apabila variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) serta Lingkungan Kerja (X3) bernilai 0, sehingga Kinerja Karyawan (Y) sebesar 18,614.
2. Nilai koefisien variabel Gaya Kepemimpinan (X1) bernilai 0,183 maknanya bilamana Gaya Kepemimpinan (X1) naik 1%, Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat 0,183. Koefisien memiliki nilai positif maksudnya ada hubungan searah antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan. Artinya apabila kualitas Gaya Kepemimpinan yang diterapkan baik maka Kinerja Karyawan akan meningkat.
3. koefisien variabel Kompensasi (X2) bernilai -0,584 maknanya bilamana Kompensasi (X2) naik 1% maka Kinerja Karyawan (Y) turun senilai -0,584. Koefisien bernilai negatif maksudnya ada hubungan searah antara

Kompensasi (X2) dengan Kinerja Karyawan(Y). Artinya jika Kompensasi meningkat maka Kinerja Karyawan akan menurun dan sebaliknya.

4. Nilai koefisien variabel Lingkungan Kerja (X3) ialah 0,624 koefisien bernilai positif maksudnya ada hubungan satu arah antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan. Hal ini menunjukkan jika setiap peningkatan 1% kualitas Lingkungan Kerja maka Kinerja Karyawan meningkat 0,624 dengan variabel lain konstan, sebaliknya jika menurun maka akan memungkinkan karyawan tersebut akan mengalami penurunan kinerja.

### Hasil Uji Parsial (Uji t)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	18.614	4.904		3.795	.001
	Gaya Kepemimpinan	.183	.153	.180	1.196	.242
	Kompensasi	-.584	.244	-.394	-2.394	.024
	Lingkungan Kerja	.624	.140	.766	4.451	.000

Sumber : Output SPSS 22

- a. Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Gaya Kepemimpinan (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0,242 > 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni sebesar 1,196 < 2,04841 yang artinya bahwa H1 ditolak karena Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

- b. Kompensasi (X<sub>2</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Kompensasi (X2) berpengaruh signifikan dalam arah negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan 0,024 < 0,05. Sedangkan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni sebesar -2,394 < 2,04841 yang artinya bahwa H2 diterima karena Kompensasi (X2) berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

c. Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ . Sedangkan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni sebesar  $4,451 > 2,04841$  yang artinya bahwa H<sub>3</sub> diterima karena Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

### Hasil Simultan (Uji F)

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	179.163	3	59.721	9.313	.000 <sup>b</sup>
	Residual	179.555	28	6.413		
	Total	358.719	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

### Sumber : Output SPSS 22

Berdasarkan hasil uji F diatas mengidentifikasi bawasannya nilai  $F_{hitung}$  bernilai  $9,313 > 2,93$  serta nilai signifikan sebesar  $0,000 < 0,05$  yang artinya variabel Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Kompensasi (X<sub>2</sub>) dan Lingkungan Kerja (X<sub>3</sub>) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y). Lalu kemudian bisa diambil simpulan bawasannya H<sub>4</sub> diterima.

### Hasil Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.707 <sup>a</sup>	.499	.446	2.532

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kompensasi

### Sumber : Output SPSS 22

Dari hasil uji diatas bisa, diperoleh hasil Adjusted R Square sebesar 0,446 yang menjelaskan dimana variabel bebas yang diteliti memiliki pengaruh senilai 0,446 atau 44,6% kepada variabel terikat yang sisanya senilai 55,4% dipengaruhi oleh

variabel lain yang tak ada didalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

1. Gaya Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni sebesar  $1,196 < 2,04841$  dan signifikansinya diperoleh  $0,242 > 0,05$  dimana seluruhnya tidak memenuhi kriteria untuk dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan. Hal ini sinkron dengan penelitian yang diselenggarakan oleh Jeli Nata Liyas (2018), Goverd Adler Clinton Rompas, et al (2018) dan juga Ray Polakitan, et al (2016) dimana dalam ketiga jurnal tersebut menyatakan jika variabel Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan, maknanya peningkatan kinerja dalam perusahaan tersebut tak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan. Meskipun Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan, faktor ini perlu dipedulikan oleh pimpinan agar tetap mengfokuskan, mengawasi dan memotivasi sumber daya manusia yang dimiliki dalam hal ini menyemangati pegawai agar bisa lebih memajukan kinerja dalam melakukan tanggung jawabnya. Karena sejatinya seorang pemimpin harus bisa menjadi contoh bagi karyawannya sehingga nantinya bisa mengoperasikan sebuah organisasi atau perusahaan sehingga visi serta misi perseroan bisa tergapai.
2. Kompensasi (X<sub>2</sub>) berpengaruh signifikan dalam arah negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian dimana nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni sebesar  $-2,394 <$

2,04841 dan signifikansinya diperoleh  $0,024 < 0,05$  dimana hasil pengujian masih memenuhi kriteria untuk dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan namun hasil yang diperoleh bernilai negatif. Dalam penelitian ini mempunyai sedikit kesinambungan dengan penelitian yang diselenggarakan oleh Eduardo Sinaga dan Nora Pitri Nainggolan (2020) dan juga Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang (2016) yang mana dalam kedua penelitian itu memiliki hasil bawasannya variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan sedangkan dalam penelitian ini memiliki perbedaan hasil dimana variabel Kompensasi berpengaruh signifikan namun dalam arah negatif. Setelah dilakukan penelitian maka penemuan yang ada di lapangan terjadi jika hal ini disebabkan karena pemberian penghargaan yang diberikan karyawan misalkan dengan adanya jenjang karir dan pemberian reward tidak semua bagian devisi mendapatkan jenjang karir dan reward tersebut, misalkan pada bagian staff office yang memang tidak ada jenjang karir. Jenjang karir dan reward pada perusahaan tersebut hanya untuk bagian penjualan atau karyawan gerai.

3. Hasil Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan pada hasil pengujian dimana nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni sebesar  $4,451 > 2,04841$  dan signifikansinya diperoleh  $0,000 < 0,05$  dimana hasil pengujian memenuhi kriteria untuk dikatakan berpengaruh signifikan, artinya peningkatan Kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja yang apik baik segi fisik maupun non fisiknya. Hasil ini sama dengan penelitian yang diselenggarakan oleh Eduardo Sinaga & Nora Pitri

Nainggolan (2020), Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan Genita G. Lumintang (2016), Tomy Sun Siagian & Hazmanan Khair (2018) serta juga Maya Agustin Mandey & Victor P.K Lengkong (2015) dimana dengan dalam keempat penelitian tersebut, indikator yang sama yakni lingkungan kerja fisik serta juga non fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y).

4. Seluruh variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja (X) mempunyai pengaruh signifikan menurut simultan terhadap variabel terikatnya yakni Kinerja Karyawan (Y). Hal ini ditunjukkan oleh hasil pengujian dimana nilai  $F_{hitung} 9,313 > F_{tabel} 2,93$  dan signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dimana hasil pengujian secara bersamaan memenuhi kriteria untuk dapat dikatakan berpengaruh dan signifikan. Hal ini didukung oleh penelitian yang telah diselenggarakan oleh Maya Agustin Mandey & Victor P.K Lengkong (2015), Ray Polakitan, Greis M. Sendow dan juga Genita G. Lumintang (2016), dan Doni Setyo Utomo (2020) dimana ketiga variabel yang sama secara bersamaan memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan.
5. Dari hasil pengujian secara parsial dan simultan, variabel bebas pada penelitian memiliki nilai Adjusted R Square sebesar 0,446 yang menjelaskan bawasannya pengaruh yang diberikan seluruh variabel bebas terhadap variabel terikat ialah sebesar 44,6% dan variabel Lingkungan Kerja menjadi variabel dominan sebab memperoleh nilai koefisien beta terbesar yakni 0,776.

## KESIMPULAN

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) tak mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  sebesar  $1,196 < 2,04841$  dan nilai signifikan  $0,242 > 0,05$ .
2. Variabel Kompensasi (X2) mempunyai pengaruh signifikan dalam arah negatif terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yakni sebesar  $-2,394 < 2,04841$  dan nilai signifikan  $0,024 < 0,05$ .
3. Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yakni sebesar  $4,451 > 2,04841$  dan nilai signifikan  $0,000 < 0,05$ .
4. Secara simultan, ketiga variabel bebas yakni Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) secara bersamaan punya pengaruh positif serta signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  yakni  $9,313 > 2,93$  dan signifikansinya  $0,000 < 0,05$  dengan pengaruh senilai  $0,446$  ataupun  $44,6\%$  yang mengidentifikasi seberapa besar pengaruh ketiga variabel bebas mempengaruhi variabel terikat.

## SARAN

1. Bagi Perusahaan

Perusahaan perlu memperhatikan aspek-aspek apa saja yang mungkin bisa saja mempengaruhi kinerja karyawan yang dimilikinya. Didalam penelitian ini, variabel yang dominan atau memberikan pengaruh yang paling besar adalah variabel Lingkungan Kerja dan dari hal inilah perusahaan diharapkan agar bisa dan lebih memperhatikan sisi fasilitas yang baik dan juga memadai dan memperhatikan kenyamanannya

yang diberikan kepada karyawan dalam artian lingkungan kerja yang dimiliki oleh beberapa konter penjualan dan head office administrasi agar di sesuaikan tentunya dengan keadaan sekitar agar nantinya kinerja karyawan bisa meningkat seperti sebelumnya.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Diharapkan untuk peneliti selanjutnya supaya bisa membenahi kesalahan dan juga menambah apa yang dianggap kurang dengan menambah variabel ataupun indikator yang berbeda agar bisa mendapatkan informasi yang lebih lengkap mengenai beberapa faktor yang mungkin saja bisa mempengaruhi kinerja karyawan. Serta hasil penelitian ini agar bisa dijadikan sebagai tumpuan tambahan pada peneliti lain yang teringin melaksanakan penelitian selanjutnya dibidang manajemen sumber daya manusia yang ada kaitannya dengan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018, Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Konsep Dan Indikator., Pekanbaru Riau: Zavana Pubishing.
- Batubara, S, S., 2020, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT. Inalium (Persero), Jurnal Pendidikan Akuntansi Vol. 3. April, Hal: 40-58.
- Busro, M., 2018, Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Pranedamedia Group.
- Dwiarti, R., & Wibowo, A, B., 2018, Analisis Pengaruh Tingkat Pendidikan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

- Karyawan Pada PT. Taman Wisata Candi Prambanan., *Jurnal Perilaku dan Strategi Bisnis* 6(2). Hal: 157-170.
- Fatimah, F, N, D., 2017, *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*, QUADRANT, Yogyakarta.
- Febbyani, A., Masman, R, R., 2019, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel., *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan*, Vol. 1, No. 4, Hal : 725-735.
- Feriyanto, A., Triana, E, S., 2019, *Pengantar Manajemen (3 IN 1)*, MEDIATERA, Kebumen.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-20, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Kusumasari, Rr. D. I., & Lukiastruti, F., 2020, Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pencarian Dan Pertolongan Semarang., *Jurnal Magisma* Vol. VIII, No. 1. Hal: 54-65.
- Mandey, M, A., Lengkong, V, PK., 2015, Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai., *Jurnal EMBA*, Vol. 3, No. 3., Hal: 1383-1394.
- Mangkunegara, AA Anwar P., 2017, *Evaluasi Kinerja SDM*, Edisi ke-8., Bandung: PT Refika Aditama.
- Polakitan, R., Sendow, G, M., Luminang, G, G., 2016, Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Wahana Tata Manado., *Jurnal EMBA*, Vol.4, No.3, Hal: 1068-1077
- Pramatamiaji, T., Hidayat, Z., Darmawan, K., 2019, Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Tempursari Kabupaten Lumajang, *Progress Conference* Vol.2, Hal: 430-438
- Putra, R., Krisna, N.L., Ali, H., 2021, Tinjauan Literatur Kinerja Karyawan Model: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Kerja Disiplin., *DIJMS* Vol. 3. September., Hal: 55-65.
- Setiawan, A., Pratama, S., Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Bintang Anugrah Sejahtera., *Jurnal Manajemen Tools*, Vol.11, No. 1, Hal: 19-33.
- Sidanti, H., 2015, Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun, *Jurnal JIBEKA*, Vol. 9, No. 1. Hal: 44-53.
- Sinaga, E., Nainggolan, N, P., 2020, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Indonesia Shipyard, *Jurnal Ilmiah KOHESI*, Vol.4, No.3, Hal : 168-180.
- Sinaga, E., Nainggolan, N, P., 2020, Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Kumala Indonesia Shipyard, *Jurnal Ilmiah KOHESI*, Vol.4, No.3, Hal : 168-180.
- Sudaryo, Y, D., 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*.
- Utomo, Doni S., 2020, Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prima Trans Logistik

Jakarta., Skripsi, Fakultas Ekonomi  
Universitas Satya Negara, Jakarta.

Wahjoedi, T. 2021. Kepemimpinan Menuju  
Kinerja Organisasi yang Unggul.  
Jakad Media Publishing.

Widiasworo, E., 2019, Menyusun  
Penelitian Kuantitatif untuk Skripsi  
dan Tesis. Araska. Yogyakarta.