

# PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, JOB DESCRIPTION DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT. AYUBERGA GSA SAUDIA AIRLINES

Adinda Vika Nirmala

Manajemen

STIE Mahardhika

Surabaya

## ABSTRACT

*The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, job description, leadership on employee performance. The study was conducted at "PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines ", which is a company engaged in aircraft travel. The sample in this study were 96 employees who work within the scope of "PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines". The dependent variable (Y) in this study is employee performance, while the independent variable (X) includes: work environment (X1) and job description (X2) and leadership (X3). Data analysis method using path analysis with IBM SPSS statistics 16 program which is fully carried out by the authors and also related parties. The results of this study indicate that partially the work environment, job description and leadership variables have a positive and significant impact on employee performance from the test results  $t_{count} > t_{table}$  and the job description variable is the variable that is most in accordance with the goals and vision and mission of the company, because the significance value is higher. higher than the other two variables.*

**Keywords: Promotional Cost, Production, Sales, Profit**

## ABSTRAK

Tujuan dari dilakukannya penelitian ini adalah guna untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, *job description*, kepemimpinan terhadap kinerja pegawai. Studi dilakukan pada " PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines ", yaitu suatu perusahaan yang bergerak di bidang travel pesawat. Sampel dalam penelitian ini adalah 96 pegawai yang bekerja didalam lingkup " PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines". Variabel dependen (Y) pada penelitian ini adalah kinerja pegawai, sedangkan untuk variabel independen (X) meliputi: lingkungan kerja (X1) dan *job description* (X2) dan kepemimpinan (X3). Metode analisis data dengan menggunakan analisis jalur dengan program IBM SPSS statistik 16 yang dilakukan sepenuhnya oleh penulis dan juga pihak yang terkait. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja, *job description* dan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dari hasil pengujian  $t_{hitung} > t_{tabel}$ . dan variabel *job description* adalah variabel yang paling sesuai dengan tujuan serta visi misi perusahaan.

**Kata kunci: Biaya Promosi, Produksi, Penjualan, Laba.**

## PENDAHULUAN

Dalam lingkup usaha. Lingkungan ataupun (SDM) memegang peran penting dalam terciptanya suatu manajemen yang kondusif dengan memiliki lingkungan akan secara tidak langsung dapat digunakan sebagai penggerak dan mencapai tujuan serta visi misi yang ada di dalam perusahaan tersebut. Bila lingkungan kerja diperhatikan dengan baik dapat membuat keadaan kerja serta bisa menjabarkan semangat kerja, itu bisa memunculkan pengaruh kepada kegairahan serta motivasi pegawai dalam bekerja. Sedangkan pendapat Nitisemito (2015: 89) lingkungan kerja ialah sebuah keadaan yang terstruktur dan berproses perusahaan dan mencerminkan rasa kepuasan pada seluruh pelaksanaan maupun setiap pegawai yang akan menunjang ke arah pencapaian yang optimal.

Selain faktor dari lingkungan kerja tersebut, yang tidak kalah penting dalam menentukan kinerja pegawai yang efektif dan efisien sangat diperlukan *job description* dalam suatu lingkup perusahaan. *Job description* itu sendiri menurut pendapat dari Pophal (2018:12) ialah rekaman yang secara tertulis tentang tanggung jawab suatu pekerjaan. *Job description* ialah sebuah catatan tersistem mengenai wewenang, tugas serta tanggungjawab dalam setiap jabatan tertentu ataupun keseluruhan kumpulan informasi mengenai jabatan yang tersusun sistematis dan dapat diperoleh melalui sebuah analisis serta bisa mengidentifikasi dan menjabarkan suatu jabatan maupun posisi tertentu dengan status setiap jabatan yang lebih jelas.

Terdapat satu juga komponen lainnya yang penting dalam mencapai suatu visi misi perusahaan, komponen tersebut ialah kepemimpinan. Kepemimpinan itu sendiri menurut pendapat Kartono (2016:15) adalah seseorang individu yang cakap serta memiliki kelebihan, khususnya cakap dan kelebihan di satu bidang tertentu, hingga ia bisa dengan mudah memberikan pengaruh pada individu-individu lain guna gotong royong di dalam melakukan aktivitas-aktivitas, guna tercapainya tujuan bersama. Pimpinan ialah seseorang yang bisa mempunyai pikiran untuk menjadi teladan tingkah laku sosial dengan cara mengatur, memberi arahan, mengorganisir serta mengontrol usahanya atau melalui kekuasaan, *prestise*, ataupun posisi.

Pandangan mengenai kepemimpinan yang modern berawal dari sebuah teori bahwasanya kepemimpinan merupakan seni (*leadership is an art*). Profesionalnya seorang pemimpin ialah "pimpinan" dengan gaya memimpinnya. Seni ialah suatu bentuk kreativitas individu yang tidak terdapat pada seseorang yang lain, oleh karenanya gaya memimpin tidak akan pernah sama. Seorang pemimpin harus bisa melakukan pengelolaan pemikiran sebagai fungsi dari simbol kekuatan moral setiap bawahannya yang mana pemimpin membuat nilai serta etika kerja baik yang harus ada dalam organisasi.

Bilamana beberapa komponen diatas dapat dijalankan dengan baik, maka dapat dipastikan kinerja pegawai di dalam perusahaan tersebut akan lebih optimal. Menurut pendapat dari Edison (2016:11). Kinerja diartikan sebagai suatu hasil dari proses yang mengarah serta diukur dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan syarat dan kesepakatan yang sudah ditetapkan. Kinerja pegawai adalah hal yang krusial di dalam berjalannya usaha. Karena bilamana kinerja keseluruhan.

## **LANDASAN TEORI**

### **Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen SDM untuk rangkaian aktivitas membuntuti satu alur dari proses yang direncanakan sampai pada proses hubungan antara tenaga kerja. Menurut pendapat Edy Sutrisno (2015:7-8) manajemen SDM tidak hanya berguna untuk manajer serta HRD departement terkait, namun juga berperan bagi keseluruhan manajer yang ada di keseluruhan divisi, agar setiap manajer bisa melakukan pengelolaan SDM yang mengampuni. Manajemen SDM mempunyai kegunaan supaya para manajer meminimalisir kesalahan 0- kesalahan dalam pengelolaan SDM

### **Lingkungan Kerja (X1)**

Bagi Sunyoto (2017:33) lingkungan kerja termasuk bagian komponen penting yang ada dalam pegawai di dalam aktivitas pekerjaan. Bila lingkungan kerja diperhatikan dengan baik dapat membuat keadaan kerja serta bisa menjabarkan semangat kerja, itu bisa memunculkan pengaruh kepada kegairahan serta motivasi pegawai dalam bekerja. Sedangkan pendapat Nitisemito (2015: 89) lingkungan kerja ialah sebuah keadaan yang terstruktur dan berproses perusahaan dan mencerminkan rasa kepuasan pada seluruh pelaksanaan maupun setiap pegawai yang akan menunjang ke arah pencapaian yang optimal.

### **Job Description (X2)**

Hasibuan (2019:265) memberitahukan bahwasanya *Job description* ialah suatu arti karakteristik tugas serta tanggung jawab yang harus dilakukan oleh para pegawai di dalam lingkup organisasi ataupun perusahaan. Pengetahuan mengenai tugas harus dengan jelas, jenis dan terperinci. Kemudian tanggungjawab apa yang harus dipikul untuk melakukan tugas ataupun tanggung jawab tersebut , sehingga para pegawai dapat mengurangi melakukan kesalahan karena tidak adanya kejelasan di dalam pekerjaan yang dilakukannya.

### **Kepemimpinan (X3)**

Anoraga (2015:13) kepemimpinan adalah kemampuan individu guna untuk mempengaruhi orang Lain secara langsung dan tidak langsung yang bermaksud mengorganisir agar individu-individu tersebut mau mengikuti keinginan dari pemimpin itu, sedang, Wahyudin (2016:3) memiliki pendapat bahwasanya, kepemimpinan bisa memiliki arti guna mendorong beberapa individu agar bisa melakukan kerjasama dalam melaksanakan tugas secara terarah untuk tujuan bersama.

### **Kinerja Pegawai (Y)**

Mangkunegara (2007:67) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja seorang pegawai secara kuantitatif dan kualitatif dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Sedangkan bagi Sutrisno (2016:44) Kinerja yaitu suatu tolak ukur sukses seorang individu dalam menjalankan tugas, hasil kerja yang bisa tercapai seorang ataupun kelompok orang di dalam sebuah lingkup organisasi berdasarkan tanggung jawab serta kewenangan sendiri-sendiri ataupun mengenai bagaimana seorang diharapkan mempunyai fungsi serta perilaku berdasar dari tugas yang dipercayakan padanya beserta kualitas, kuantitas, maupun waktu yang diperlukan saat melaksanakan tugasnya. Kinerja seseorang yang maksimal termasuk dalam syarat yang wajib dipenuhi dalam perusahaan, diyakini bahwa kinerja yang maksimal ini akan muncul apabila pemimpin mempunyai gaya kepemimpinan yang baik serta efektif

## **METODE PENELITIAN**

Adapun pendekatan penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Sedangkan Populasi yang dipakai digunakan didalam penelitian ini adalah pegawai-pegawai dari PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines dengan total pegawai 127 orang, namun yang diambil sebagai sampel penelitian sebanyak 96 orang karyawan PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines yang dihitung dengan rumus slovin. Adapun teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

### **Hasil**

#### **Analisi Deskriptif**

Analisis sebagai menggambarkan antara lain *variabel* lingkungan kerja, *job description*, kepemimpinan dan kinerja pegawai Berdasarkan uji statistika yang telah dilakukan, beserta tabel 1 yang merupakan hasil uji deskriptif penelitian.

**Tabel 1**  
**Tabel Deskriptif**

Descriptive Statistics					
	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Lingkungan Kerja	96	10.60	21.00	16.5688	2.21523
<i>Job description</i>	96	15.00	25.00	20.2812	2.61052
Kepemimpinan	96	14.00	25.00	20.2292	2.84505
Valid N (listwise)	96				

**Sumber : SPSS v.16**

Deskriptif penelitian ini, maka dapat diketahui hasil *kuesioner* variabel *job description* dengan rata-rata terbesar atau dengan pemilihan terbanyak senilai 20,2812, yaitu *job description* atau variabel yang menitikberatkan kepada kejelasan dalam pembagian tanggung jawab pekerjaan serta transparansi hasil dari pekerjaan tersebut. Variabel ini dipilih para karyawan PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines sebagai variabel yang paling telah visi misi dibutuhkan oleh perusahaan serta karyawan yang bekerja didalamnya.

Yang kedua variabel yang dianggap tepat untuk di dalam lingkup PT. Ayuberga GSA Saudi Dengan rata-rata yang tidak berbeda jauh senilai 20,2292 adalah variabel kepemimpinan, variabel ini dianggap tidak jauh berbeda dengan variabel *job description* karena nilai rata-rata kedua variabel ini berbeda tipis. Dengan hasil perolehan yang positif tersebut, maka dapat dipastikan kepemimpinan yang selama ini ada di dalam

lingkup PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines sudah sangat baik dan tepat bagi keseluruhan karyawan yang bekerja didalamnya.

Dan yang terakhir menjadi pilihan para karyawan dengan besar rata-rata 16,5688 mungkin saja dikarenakan ada di dalam lingkup PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines belum dirasa masih belum memadai bagi sebagian karyawan dengan berbagai alasan yang ada. Dibawah ini akan dijelaskan lebih lanjut oleh peneliti, mengenai rata-rata jawaban *kuesioner* yang telah diisi oleh 96 karyawan PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.

### Uji Normalitas

Guna melakukan pengujian normalitas bisa memakai uji Kolmogorov-Smirnov (KS). Bilamana nilai KS dengan tingkatan signifikansi lebih besar 0,05 maka dapat ditarik kesimpulan bahwasanya data residual berdistribusi normal. Hasil uji normalitas data dengan terperinci terlihat pada tabel 2 beserta:

Tabel 2

Uji' Kolomogrov-Smirnov One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test					
		Lingkungan Kerja	<i>Job description</i>	Kepemimpinan	Kinerja <sup>a</sup> pegawai
N		96	96	96	96
Normal Parameters <sup>a</sup>	Mean	16.5688	20.2812	20.2292	23.5729
	Std. Deviation	2.21523	2.61052	2.84505	3.10092
Most Extreme Differences	Absolute	.125	.115	.155	.146
	Positive	.125	.115	.115	.146
	Negative	-.072	-.091	-.155	-.106
Kolmogorov-Smirnov Z		1.226	1.130	1.523	1.433
Asymp. Sig. (2-tailed)		.099	.156	.190	.233

a. Test distribution is Normal.

**Sumber : SPSS V.16**

Kolmogorov-Smirnov dapat dinyatakan bahwasanya nilai signifikansi ketiga variabel tersebut berada di angka  $\dot{X}_1$  : 0,156 ,  $\dot{X}_2$  : 0,190 dan  $\dot{X}_3$  0,233 Angka tersebut lebih tinggi dari nilai Sig 0,05, sehingga dikatakan bahwasanya data berdistribusi normal. Maka untuk pengujian asumsi normalitas yang dilakukan pada penelitian ini dianggap telah memenuhi serta dapat dilanjutkan dengan pengujian analisis Regresi Linier Berganda.

## Uji Regresi Linear Berganda

Pengujian regresi linear berganda ini dipergunakan guna melihat adanya pengaruh Lingkungan Kerja ( $\dot{X}_1$ ), *Job description* ( $\dot{X}_2$ ), Kepemimpinan ( $\dot{X}_3$ ) terhadap Kinerja pegawai (Y). Berikut hasil uji regresi linear berganda terlihat dari tabel 3, sebagai berikut :

**Tabel 3**  
**Tabel Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardize <sup>d</sup> Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.846	1.421		2.002	.048
	Lingkungan Kerja	.599	.119	.428	5.049	.000
	<i>Job description</i>	.066	.133	.055	.494	.623
	Kepemimpinan	.468	.128	.429	3.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja<sup>a</sup> pegawai

Sumber : SPSS v.16

Berlandaskan persamaan regresi di atas diperoleh nilai konstanta senilai 2,846 yang memiliki arti bahwasanya apabila nilai dari variabel lingkungan kerja, *job description*, kepemimpinan adalah 0 maka kinerja pegawai adalah 2,846.

## UJI F

Ketentuan uji ini yakni apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan signifikansi  $< 0,005$ . Beserta ini merupakan hasil pengujian uji F pada tabel 4, yakni :

**Tabel 4**

### Uji F

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	657.380	3	219.127	78.715	.000 <sup>b</sup>
	Residual	256.109	92	2.784		
	Total	913.490	95			

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Job description*

b. Dependent Variable: Kinerja<sup>a</sup> pegawai

Sumber : SPSS v:16

Berdasarkan tabel 4 diatas menunjukkan bahwasanya  $\text{sig} < 0,05$  ( $0,000 < 0,005$ ). Ini mengartikan bahwasanya variabel bebas yang ada (lingkungan kerja, *job description*, kepemimpinan) berpengaruh secara signifikan pada variabel terikat yang ada. Atau dengan kata lain apapun yang dipilih perusahaan disini yaitu "PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines" sebagai variabel peningkatan kinerjanya, maka akan memiliki pengaruh pada kinerja pegawai di perusahaan.

## Uji Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>)

Koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) menimbang seberapa besar kemutakhiran model saat menjelaskan macam-macam variabel bebasnya. penilaian koefisien determinasi adalah diantara 0 & 1. Nilai R<sup>2</sup> yang rendah menunjukkan kemutakhiran variabel bebas disaat menjabarkan variasi terikat sangat memiliki batasan. Walaupun mempunyai analisis sbb:

**Tabel 5**  
**Koefisien Determinasi R<sup>2</sup>**

**Model Summary<sup>a</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.848 <sup>a</sup>	.720	.710	1.66847

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, *Job description*

b. Dependent Variable: Kinerja<sup>1</sup> pegawai

**Sumber : SPSS v:16**

Hasil dari koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) dengan Kinerja pegawai sebagai variabel dependen, menunjukkan bahwasanya nilai Adjusted R Square senilai 0,710 artinya 71 % mengindikasikan bahwasanya saya variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen dan senilai 29% sisanya terpengaruh variabel lain selain variabel Strategi lingkungan kerja, *job description*, kepemimpinan.

### Uji T

Uji statistik-t dasarnya memperlihatkan sejauh mana pengaruh dari 1 variabel bebas secara tersendiri dapat menjelaskan setiap macam dari variabel dependennya. Selain itu uji t juga dilakukan guna melihat pengaruh individual variabel bebas pada variabel terikatnya. Beserta prinsip bila  $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$  serta nilai signifikansi adalah lebih besar 0,05. Hasil uji t maka terlihat, antara lain:

**Tabel 6**  
**Uji Parsial**

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.846	1.421		2.002	.048
	Lingkungan Kerja	.599	.119	.428	5.049	.000
	<i>Job description</i>	.066	.133	.055	.494	.023
	Kepemimpinan	.468	.128	.429	3.645	.000

a. Dependent Variable: Kinerja<sup>1</sup> pegawai

**Sumber : SPSS v.16**

Penjabaran dari tabel 6 di atas antara lain, bahwasanya hasil uji t antara variabel lingkungan kerja ( $\bar{X}_1$ ) pada kinerja pegawai mampu menghasilkan signifikansi senilai 0,000. Nilai ini lebih rendah dari sig yakni 0,05. Sehingga berdasarkan tabel tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya tingkat variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai.

Hasil uji t pada variabel *job description* terhadap kinerja pegawai mampu menunjukkan nilai signifikan senilai 0,023. Nilai ini lebih rendah dari sig 0,05. Berdasarkan tabel tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya tingkat variabel *job description* memiliki pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja pegawai.

Hasil uji-t pada variabel kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai mampu menunjukkan nilai signifikan senilai 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari angka signifikansi 0,05. Berdasarkan tabel tersebut peneliti dapat menyimpulkan bahwasanya tingkat variabel kepemimpinan mempunyai pengaruh dengan signifikan terhadap kinerja pegawai.

## PEMBAHASAN

### Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X1) adalah 5,049 lebih besar dari t-tabel 1,682 dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.

Variabel lingkungan kerja berhubungan secara langsung maupun tidak langsung dengan kinerja pegawai yang ada di dalam lingkup perusahaan tersebut. Lingkungan kerja yang terasa aman serta nyaman akan berdampak positif bagi *mood* karyawan yang ada di dalamnya sehingga akan memiliki pengaruh pada pegawai yang bekerja secara optimal. Bilamana pegawai suka lingkungan tempat kerjanya, maka mereka akan betah di dalam perusahaan tersebut sehingga aktivitas yang mereka lakukan akan lebih efektif. Produktivitas serta prestasi kinerja pegawai akan terlihat lebih berkualitas juga.

### Pengaruh Variabel *Job Description* terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung untuk variabel *job description* (X2) adalah 2,494 lebih besar dari t-tabel 1,682 dengan nilai sig  $0,02 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel *job description* secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel *job description* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.

Kinerja para pegawainya bisa turun dikarenakan kurangnya *Job description* yang jelas dan disiplin hal ini bisa terlihat faktor *internal*. Faktor *internal* bisa dengan diberikannya *job description* yang berlebihan dari sebuah pekerjaan hingga dimana terlihat sebuah pekerjaan marketing tergabung di dalam pengurusan suatu pengiriman barang-barang dimana terlihat marketing tidak bisa lebih mengoptimalkan penjualan. (Rukhayat,2018:18). Untungnya di dalam lingkup PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines terlihat *job description* yang diberikan perusahaan telah sesuai dengan keinginan pegawainya. Hal ini terlihat dari grafik perhitungan kuesioner 96 karyawan yang bekerja didalam lingkungan PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines memiliki *job description* sebagai variabel yang berpengaruh pada kinerja pegawainya

### Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil pengolahan data diperoleh t-hitung untuk variabel kepemimpinan (X3) adalah 3,645 lebih besar dari t-tabel 1,682 dengan nilai sig  $0,00 < 0,05$ . Hal ini berarti variabel kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Berdasarkan kriteria tersebut maka keputusannya adalah H diterima. Hasil ini membuktikan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.

(Lasahido: 2013) memberitahukan kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting didalam perusahaan, dikarenakan pemimpin adalah orang yang nantinya menggerakkan serta mengarahkan perusahaan dalam mencapai target serta pimpinan tersebut haruslah mempunyai kemampuan dalam memberi serta mempengaruhi semangat kerja para pegawainya. Dari penelitian ini kita lihat bahwasanya variabel kepemimpinan memiliki pengaruh yang baik terhadap perusahaan khususnya PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines. Hal ini terbukti dari banyaknya prestasi yang dimiliki PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines selama masa masa berdirinya. Sehingga variabel kepemimpinan di dalam lingkup PT. Ayuberga GSA Saudia

Airlines diharapkan dapat selalu dijaga dan ditingkatkan guna memenuhi setiap visi misi dari perusahaan.

### **Perbandingan Pengaruh Lingkungan Kerja, Job Description, Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.**

Dari penelitian skripsi berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, *Job description*, Kepemimpinan terhadap Kinerja pegawai di PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines".maka kesimpulan bahwasanya keseluruhan variabel yang digunakan oleh perusahaan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja .Dari ketiga variabel tersebut 96 karyawan yang bekerja di lingkup PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines memiliki lingkungan kerja sebagai variabel yang sangat memiliki pengaruh di dalam perusahaan ini, hal ini dapat dilihat dari semua sudut PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines terlihat sangat nyaman dan aman untuk melakukan pekerjaan yang berhubungan dengan Job desc setiap karyawannya, selain itu lingkup kerja PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines juga dianggap telah menyediakan sarana dan prasarana yang mempunyai guna menunjang semua pekerja dan setiap karyawannya.

### **SIMPULAN**

Berdasarkan hasil keseluruhan analisis yang telah dibahas pada bab terdahulu, maka dapat ditarik kesimpulan

- a) Variabel Lingkungan dianggap paling memiliki pengaruh di dalam pencapaian tujuan serta visi misi PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines karena nilai signifikansi nya lebih tinggi dibanding dengan dua variabel lainnya.
- b) Variabel *job description* mempunyai pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai yang ada di PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.
- c) Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines.Semua strategi yang diuji akan memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja PT. Ayuberga GSA Saudia Airlines

### **REFERENSI**

- Edy Sutrisno, (2015:7-8) : Tujuan dari manajemen sumber daya manusia (MSDM). Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Hasibuan, Malayu S.P.(2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Risya Hendyana (2019) “ Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”.
- Salma Pattisahusiwa (2013) Pengaruh *Job description* Dan *Job Specification* Terhadap Kinerja Proses”.
- Sugiyono, (2019).*Metode Penelitian Kualitatif Kuantitatif dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Sutrisno, Edy. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Mulia Kencana Semesta
- Yessi Erniza, Sri Indarti, Susi Hendriani (2017) “Pengaruh Kepemimpinan Dan Deskripsi Pekerjaan Terhadap Pengembangan Karir Dan Dampaknya Terhadap Semangat Kerja Pegawai Sekertariat Kabupaten Siak”

