

Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Fiderius Ismanto
fismanto@stieanindyaguna.ac.id

SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI ANINDYAGUNA, SEMARANG, INDONESIA

Abstrak

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusianya. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV. Computer Di Kendal), dalam penelitian ini menggunakan kuisioner yang berskala 1-10 dengan jumlah responden 40 responden dan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan sensus. Data yang diperoleh kemudian di analisis dengan program SPSS. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 2,467 dan signifikansi 0,018 dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t hitung sebesar 4,430 dan signifikansi 0,000 namun gaya kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena nilai t hitung yang bernilai negatif yakni sebesar -0,406 dengan signifikansi 0,687 tidak memenuhi persyaratan yakni t hitung > t tabel dan sig < 0,05 sedangkan pengujian secara bersama-sama menunjukan ketiga variabel independen memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan pada CV. Computer di Kendal sedangkan kontribusi 3 variabel independen terhadap variabel dependen dapat dilihat dari nilai R^2 0,630 atau sekitar 63,0 % pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci : kinerja karyawan, kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Abstarct

Human resources are the main drivers of the course of an organization's activities. The progress of an organization is determined by the existence of its human resources. This study aims to test and analyze the Effect of Compensation, Leadership Style and Work Environment on Employee Performance (Case Study of CV. Computer in Kendal), in this study using a questionnaire on a scale of 1-10 with a number of respondents 40 respondents and using sampling techniques using sensus. The data obtained were then analyzed with the SPSS program. The results of this study prove that partially the compensation variable has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 2.467 and a significance of 0.018 and the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a t value of 4.430 and a significance of 0,000 but the leadership style has no influence positive and significant impact on employee performance, because the value of t arithmetic is negative that is equal to - 0.406 with a significance of 0.687 does not meet the requirements of t arithmetic > t table and sig < 0.05. The most influential variable is the work environment which can be seen from the highest t value, while testing together shows the three independent variables have a positive effect on employee performance on the CV. Computer in Kendal while the contribution of 3 independent variables to the dependent variable can be seen from the value of R^2 0.630 or about 63.0% influence on employee performance.

Keywords: employee performance, compensation, leadership style and work environment.

1. Pendahuluan

Memasuki era modernisasi dan globalisasi saat ini persaingan di dalam dunia usaha semakin ketat dan cepat. Setiap perusahaan harus meningkatkan kinerja mereka agar dapat bersaing dengan kompetitor atau perusahaan lain, terutama di dalam dunia teknologi. Kinerja karyawan yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan dan akan sangat mempengaruhi tujuan perusahaan kedepannya. Kinerja karyawan merupakan salah satu aspek penting yang harus diperhatikan demi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan dapat dilakukan dengan beberapa strategi, salah satu strategi yang dapat dilakukan oleh perusahaan adalah dengan memperhatikan kompensasi karyawan dan mengatur gaya kepemimpinan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif (Robbins, 2017).

Menurut Robbins (2017) kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Sehingga kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dengan memperhatikan kompensasi seorang karyawan dalam sebuah perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hasibuan (2001) menjelaskan bahwa kompensasi merupakan semua pendapatan dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Bagi karyawan, kompensasi merupakan sesuatu yang diterima sebagai hak atas pelaksanaan pekerjaan. Selain memperhatikan kompensasi hal lain yang perlu diperhatikan adalah gaya kepemimpinan seorang leader yakni bagaimana seorang pemimpin dapat selalu menjadi motivator dan berlaku adil terhadap seluruh karyawan, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan lebih baik jika disesuaikan dengan kebutuhan, situasi dan kondisi yang terjadi dalam perusahaan. Prasetyo (2006) menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang diimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan, selain hal tersebut perusahaan perlu memperhatikan lingkungan kerja agar tercipta lingkungan kerja yang selalu kondusif. Menurut Nitisemito (2002) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Lingkungan kerja dibagi menjadi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut Sedarmayanti (2012) kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman.

Menyikapi hal tersebut penelitian ini mengangkat sebuah tema penelitian tentang analisis pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan mengambil objek penelitian dengan pendekatan studi kasus pada CV. Computer yang berada di kota Kendal. Hal yang melatar belakangi pengambilan judul dan objek penelitian dengan menggunakan *research gap* yakni adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu yakni penelitian yang dilakukan oleh Dwi haryanto (2015) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Salma *et al.* (2016) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal lain yang menjadi latar belakang peneliti adanya penurunan pendapatan CV. Computer Kendal sebagai objek penelitian dari bulan Juli sampai Desember yakni realisasi pendapatan yang diterima tidak sesuai dengan target yang ditetapkan oleh perusahaan ditahun anggaran 2019. Dalam penelitian ini mengidentifikasi rumusan masalah antara lain:

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan?
2. Bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan?
3. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan ?

4. Bagaimana pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan?

2. Landasan Teori

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan dalam pekerjaannya. Menurut Mangkunegara (2005), kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya; sedangkan menurut Gibson et al, (2000) kinerja karyawan merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan antara hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Menurut Robbins (2003) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Setiawan (2014) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

1. Ketepatan penyelesaian tugas
2. Kesesuaian jam kerja
3. Tingkat kehadiran
4. Kerjasama antar karyawan
5. Kepuasan kerja Karyawan

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Hani Handoko (2012) berpendapat bahwa kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka di antara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Mathis dan Jackson (2002) menyatakan bahwa salah satu cara untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi. Hasibuan (2009) mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Penjelasan dari kompensasi berupa uang adalah karyawan dibayar dengan sejumlah uang, sedangkan kompensasi berupa barang adalah kompensasi yang dibayarkan dengan barang kepada karyawannya. Feist *et al*, (2008) menyatakan bahwa kompensasi berkenaan dengan segala bentuk balas jasa finansial dan pelayanan yang *tangible* (nyata), serta keuntungan yang diterima karyawan sebagai bagian dari suatu hubungan pekerjaan. Kompensasi dapat diukur dengan beberapa indikator menurut Bryan Johannes Tampi (2014) menyatakan, secara umum ada beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

- 1 Gaji Pokok
- 2 Kebijakan standart gaji
- 3 Dasar pemberian gaji
- 4 Tunjangan Fungsional
- 5 Asuransi

Gaya kepemimpinan adalah suatu gaya yang dapat memaksimumkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Gaya kepemimpinan merupakan dasar dalam mengklasifikasikan tipe kepemimpinan. Gaya kepemimpinan memiliki tiga pola dasar, yaitu yang mementingkan pelaksanaan tugas, yang

mementingkan hubungan kerja sama dan yang mementingkan hasil yang dapat dicapai. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat memengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya (Guritno, 2005). Menurut teori motivasi ada empat gaya dasar kepemimpinan, menurut Rivai dan Mulyadi, (2013) antara lain :

1. Gaya Manajemen Tugas
2. Gaya Manajemen *Country Club*
3. Gaya Manajemen Miskin
4. Gaya Manajemen Tim

Dalam mengukur gaya kepemimpinan ada beberapa tolak ukur atau indikator yang digunakan diantaranya menurut Heny Sidanti (2015) menyatakan sebagai berikut :

1. Kemampuan Mengambil Keputusan
2. Kemampuan Memotivasi
3. Kemampuan Komunikasi
4. Kemampuan Mengendalikan Bawahan
5. Tanggung Jawab
6. Kemampuan Mengendalikan Emosional

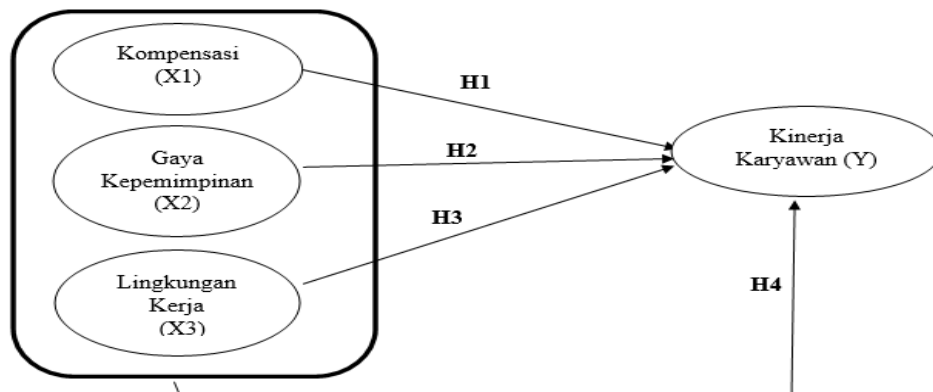
Lingkungan kerja dalam organisasi mempunyai arti penting bagi individu yang bekerja didalamnya, karena lingkungan kerja akan berpengaruh secara langsung maupun tidak langsung terhadap manusia yang ada didalamnya (Sumantri, 2016). Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana seorang karyawan melakukan pekerjaan sehari-harinya yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugasnya (Arta dan Sari, 2015).

Menurut Nuryasin *et al.*, (2016), suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik, apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan atau pekerjaan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu menciptakan suatu lingkungan kerja yang baik akan dapat menentukan keberhasilan dalam mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan. Jadi dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kekuatan-kekuatan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Nuryasin *et al.*, (2016) Lingkungan kerja dibagi menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Dalam mengukur lingkungan kerja harus berhati-hati karena manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja. Menurut Diah Indriani Suwondo dan Eddy Madiono Sutanto (2015), yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja sebagai berikut :

1. penerangan,
2. suara bising,
3. hubungan sesama rekan kerja dan
4. hubungan kerja antara atasan dengan bawahan

Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel independen dan satu dependen yang dapat dilihat pada kerangka pikir sebagai berikut:

Kerangka Pemikiran Teoritis



Sumber : Ririvega Kasenda (2013), Bryan Johannes (2014), Heny Sidanti (2015)

Berdasarkan pada pembahasan diatas dalam penelitian ini dikembangkan beberapa hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh kompensasi terhadap Kinerja karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yusi Prihantini M. Mansur M. Khoirul ABS (2019) mengatakan Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan..

Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis pertama.

H₁: Kompensasi Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bryan Johannes Tampi (2014), mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian tersebut selaras dengan penelitian yang dilakukan oleh Aries Susanti, Sigit Wahyu Baskoro (2012) berpendapat Gaya Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karyawan dalam sebuah perusahaan.

Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis kedua.

H₂ :Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Mengatakan bahwa lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitupulapenelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo Eddy Madio Suto (2015) mengatakan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis ketiga

H₃: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), Mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan Bryan Johannes Tampi (2014), mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Mengatakan bahwa lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan pada penelitian terdahulu peneliti mengajukan hipotesis keempat

H₄: Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan.

3. Metode Penelitian

Jenis penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori (*explanatory research*). Penelitian eksplanatori adalah penelitian yang dilakukan untuk menguji hipotesis serta menganalisis dan menjelaskan hubungan kausalitas antar variabel-variabel penelitian. Menurut Ferdinand (2006) penelitian kausal adalah penelitian yang bertujuan mencari penjelasan dalam bentuk hubungan sebab-akibat (*cause-effect*) antara beberapa konsep atau variabel atau strategi yang akan dikembangkan dalam manajemen. Sumber data dalam penelitian ini berasal dari data primer dan data sekunder yang mana data primer diambil dari pengumpulan data kuesioner yang berskala likert 1-10 Sugiyono (2016) Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari sumbernya yakni data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner yang telah diisi oleh responden secara langsung, dalam penelitian ini data yang diperoleh dari responden para karyawan CV. Computer Kendal, sedangkan data sekunder, Menurut Sekaran (2014) data sekunder adalah data pendukung untuk keperluan data primer seperti buku, *Literature*, dan sebagainya. Data sekunder dari penelitian ini antara lain dari penelitian terdahulu, literatur-literatur, media cetak, media *online* (internet) jurnal dan artikel.

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2010). Sedangkan menurut Sugiyono (2014) populasi dapat didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka populasi dalam penelitian ini adalah para pekerja di CV.Computer Kendal yang berjumlah 40 pekerja yang terdiri dari 15 pekerja sebagai marketing, 15 pekerja sebagai pramugara/i, cashier sebanyak 5 dan bagian operasional sebanyak 5 orang (internal report CV. Computer Kendal 2019). Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2014). Sedangkan menurut pendapat lainnya, yang dimaksud sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti (Arikunto, 2010). Sampel dalam penelitian ini adalah semua karyawan 40 pekerja di CV.Computer Kendal. Metode yang digunakan dalam penarikan sampel adalah sampling jenuh atau sensus. Pengertian sampling jenuh atau sensus menurut Sugiyono (2014). Sampling jenuh atau sensus adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus. Metode analisis data pada penelitian ini menggunakan beberapa treatment pengujian diantaranya uji deskriptif, uji reliabilitas, uji validitas, uji asumsi klasik dan uji instrumen atau hipotesis serta dengan perhitungan regresi berganda yang mana semua diuji dengan menggunakan program SPSS (*statistical package for the social science*).

4. Hasil dan pembahasan

Data deskriptif menggambarkan beberapa kondisi obyek penelitian secara ringkas yang diperoleh dari hasil pengumpulan dan jawaban kuesioner oleh responden. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Komputer di Kendal yang memenuhi syarat CV. Computer Kendal yang berjumlah 40 pekerja yang terdiri dari 15 pekerja sebagai *marketing*, 15 pekerja sebagai pramugara/i, *cashier* sebanyak 5 dan bagian operasional sebanyak 5 orang sebagaimana yang sudah diuraikan pada bab III. Jumlah populasi yang dijadikan responden penelitian adalah sebesar 40 karyawan. Dalam penelitian ini kuesioner yang disebar sebanyak 40 kuesioner dan kuesioner yang kembali sebanyak 40 jadi kuesioner yang utuh dan dapat diolah 40 kuesioner. Responden dalam penelitian ini adalah karyawan CV. Komputer di Kendal sebanyak 40

responden. Secara rinci responden dapat dikelompokkan berdasarkan jurusan, dan jenis kelamin. Jenis kelamin karyawan CV. Komputer di Kendal yang dijadikan responden penelitian ini.

Tabel 1
Jenis kelamin Responden

No	Jenis kelamin	Frekuensi	Persentase
1.	Laki-laki	25	62,79 %
2.	Perempuan	15	37,20%
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah laki-laki yaitu sebanyak 25 orang atau 62,79 persen. Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. Komputer di Kendal sebagian besar laki-laki.

Berikut Jenjang pendidikan responden yang dijadikan responden penelitian ini.

Tabel 2
Jenjang pendidikan responden

No	Jenjang pendidikan	Frekuensi	Persentase
1.	SMP	10	30,23 %
2.	SMA	20	44,18 %
3.	S1	10	25,58 %
Jumlah		40	100 %

Sumber : Data primer yang diolah, 2020

Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa responden yang paling banyak adalah lulusan SMA yaitu sebanyak 20 orang atau 44,18 persen diikuti lulusan SMP sebanyak 10 orang atau 30,23 % selebihnya adalah lulusan S1 sebanyak 10 orang atau 25,58 persen . Hal ini mengindikasikan bahwa karyawan CV. Komputer di Kendal sebagian besar adalah lulusan SMA dan SMP.

Analisis Kuantitatif

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk keterkaitan item pertanyaan dalam satu variabel. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan rumus moment pearson. Pengujian validitas selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 3
Uji Validitas

No.	Indikator	r hitung	r tabel	Keterangan
1.	Kompensasi		0,2709	
	Indikator 1	0,769		Valid
	Indikator 2	0,706		Valid
	Indikator 3	0,594		Valid

2.	Gaya Kepemimpinan	0,622	0,2709	Valid
	Indikator 1	0,623		Valid
	Indikator 2	0,726		Valid
	Indikator 3			
3.	Lingkungan Kerja	0,701	0,2709	Valid
	Indikator 1	0,819		Valid
	Indikator 2	0,684		Valid
	Indikator 3			
4.	Kinerja Karyawan	0,719	0,2709	Valid
	Indikator 1	0,742		Valid
	Indikator 2	0,758		Valid
	Indikator 3			

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Dari tabel tersebut dapat diperoleh bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur indikator masing-masing variabel Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan kinerja karyawan mempunyai r_{tabel} untuk $n = 40$ yaitu 0,2709 sehingga semua indikator tersebut adalah valid sesuai persyaratan yakni nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel $r_{\text{hit}} > r_{\text{tab}}$.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan pengujian tentang konsistensi hasil jawaban responden, apakah konsisten dari waktu ke waktu. Adapun hasil uji reliabilitas antara Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

Tabel 4

No.	Variabel	Nilai r alpha	Keterangan
1.	Kompensasi	0,828	Reliabel
2.	Gaya Kepemimpinan	0,803	Reliabel
3.	Lingkungan kerja	0,864	Reliabel
4.	Kinerja karyawan	0,862	Reliabel

Sumber : Data primer yang diolah 2020

Keseluruhan variabel adalah reliabel Berdasarkan tabel tersebut dapat diketahui bahwa masing-masing variabel antara Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kinerja karyawan ternyata diperoleh r alpha hitung lebih besar dari nilai *cronbach alpha* yang ditentukan yakni sebesar 0,6. Dengan demikian, maka hasil uji reabilitas terhadap semua variabel dikatakan reliabel.

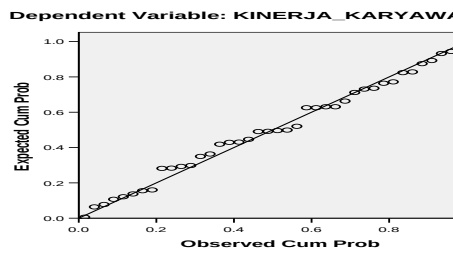
Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Normal tidaknya data pada variabel dependen dilakukan dengan melihat grafik plot normal. Apabila data distribusi normal, maka penyebaran plot akan berada disepanjang garis 45° . Dari grafik plot normal (lampiran) dapat diketahui bahwa penyebaran plot berada di sepanjang garis 45° sehingga dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Keterangan diatas dapat digambarkan sebagai berikut:

Gambar 1 : Normalitas (*scatter plot*)

Uji Kolmogorov-Smirnov



		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters(a,b)	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.33346447
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.054
	Negative	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.468
Asymp. Sig. (2-tailed)		.981
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Berdasarkan persyaratan normalitas data dengan nilai asymp.sig harus lebih besar dari 0,05 . Dari data diatas nilai asymp.sig sebesar 0,981 yang bisa diartikan nilai asymp sig lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hal tersebut dapat dikatakan data penelitian ini berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Pada dasarnya model persamaan regresi ganda dengan menggunakan dua variabel bebas atau lebih, hampir selalu terdapat kolinier ganda. Uji multikolinieritas dimaksudkan untuk mengetahui adanya hubungan yang sempurna antara variabel bebas dalam model regresi. Apabila terjadi multikolinieritas maka variabel bebas yang berkolinier dapat dihilangkan. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinier itu menurut perhitungan yang dilakukan dengan program SPSS dapat diketahui dengan berpedoman bahwa nilai $VIF > 10$ dan $Tolerance < 0,1$. Mengacu pada kedua pendapat di atas maka berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diperoleh nilai :

Tabel 6

		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0,525	1.904
	Gaya Kepemimpinan	0,472	2.119
	Lingkungan Kerja	0,505	1.981

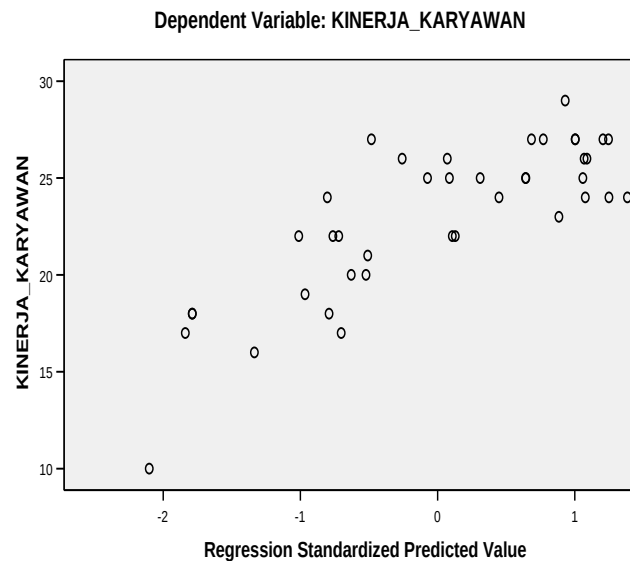
a. Dependent Variable: kinerja_karyawan

Berdasarkan hasil tersebut maka variabel kompensasi, Gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja dalam model regresi diatas tidak terjadi hubungan yang sempurna antar variabel (multikolinieritas) karena $VIF < 10$ dan $Tolerance > 0,1$

Uji Heteroskedastisitas

Heteroskedastisitas terjadi apabila tidak ada kesamaan deviasi standar nilai variabel dependen pada setiap variabel independen. Deteksi dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik.

Gambar 2 : Heteroskedastisitas



Berdasarkan grafik hasil penelitian di atas, deteksi yang ada adalah penyebaran, dan tidak membentuk pola tertentu, sehingga tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7
Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.667	1.561		2.349	.024
	KOMPENSASI	-.261	.077	-.675	-3.383	.102
	GAYA_KEPEMIMPINAN	.138	.093	.313	1.487	.146
	LINGKUNGAN_KERJA	.037	.064	.117	.576	.568

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena nilai signifikansi dari setiap variabel lebih dari 0,05%, yang artinya data tersebut tidak terindikasi adanya heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan perhitungan regresi berganda antara kompensasi (X_1), Gaya kepemimpinan (X_2) lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja (Y) dengan dibantu program SPSS dalam proses penghitungannya dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 8
Regresi Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics
-------	-----------------------------	---------------------------	---	------	-------------------------

		B	Std. Error	Beta			Toleran ce	VIF
1	(Constant)	5.559	2.848		1.952	.059		
	KOMPENSASI	.348	.141	.332	2.467	.018	.525	1.904
	GAYA_KEPEMI MPINAN	-.069	.170	-.058	-.406	.687	.472	2.119
	LINGKUNGAN_ KERJA	.516	.116	.608	4.430	.000	.505	1.981

a Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

$$Y = 5.559 + 0.346X_1 - 0.069X_2 + 0.516X_3$$

Uji t (Parsial)

1. Uji Hipotesis antara Variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_1 adalah 2,467 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,68830 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $2,467 > 1,68830$. Signifikasi $t = 0,018 < 0,05$, menandakan bahwa kompensasi (X_1) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

2. Uji Hipotesis antara Variabel gaya kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_2 adalah 0,408 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,68830 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $0,408 < 1,68830$. Signifikasi $t = 0,687 > 0,05$, menandakan bahwa gaya kepemimpinan (X_2) tidak mempunyai pengaruh dan signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan tidak adanya pengaruh signifikan antara gaya kepemimpinan (X_2) terhadap Kinerja karyawan (Y) dapat diterima.

3. Uji Hipotesis antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil perhitungan diperoleh nilai t hitung untuk X_3 adalah 4,430 dan dengan menggunakan *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh t tabel sebesar 1,68830 yang berarti bahwa nilai t hitung lebih besar daripada nilai t tabel yaitu $4,430 > 1,68830$. Signifikasi $t = 0,000 < 0,05$, menandakan bahwa Lingkungan Kerja (X_3) mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga hipotesis yang menyatakan dugaan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) dapat diterima.

Uji F (Simultan)

Uji F digunakan untuk uji fit model atau untuk mengetahui baik/buruknya model. Berikut ini adalah hasil uji F

Tabel 9
Uji Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
-------	-------------------	----	-------------	---	------

1	Regression	408.618	3	136.206	23.090	.000(a)
	Residual	212.357	36	5.899		
	Total	620.975	39			

a Predictors: (Constant), KOMPENSASI, GAYA_KEPEMIMPINAN ,
LINGKUNGAN_KERJA,

b Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Berdasarkan perhitungan dengan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 23.090 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 2,87 sehingga nilai F hitung = 23,090 > dari F tabel = 2,87 atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya ada pengaruh antara Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sehingga model dalam regresi ini adalah baik.

Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai *Adjusted R Square*. Berikut ini adalah hasil koefisien determinasi.

Tabel 10
Nilai Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.811(a)	.658	.630	2.429

a Predictors: (Constant), Kompensasi, Gaya_Kepemimpinan, Lingkungan_Kerja

b Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Berdasarkan tabel tersebut, dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R Square* yaitu sebesar 0,630 yang menunjukkan bahwa antara Kompensasi (X_1), Gaya Kepemimpinan (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) mampu menjelaskan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sebesar 63,0%, sedangkan sisanya dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti sebanyak 37 %..

Pembahasan

Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,018 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila Kompensasi semakin meningkat, maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yusi Prihantini M. Mansur M. Khoirul ABS (2019) berpendapat bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,687 > 0,05$, dapat diartikan bahwa apabila Gaya kepemimpinan menurun, maka tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan. Hasil ini penelitian yang dilakukan oleh Dwi Haryanto (2015) yang menyatakan Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, hal ini dibuktikan dengan nilai sig $0,000 < 0,05$, koefisien regresi yang bernilai positif dapat diartikan bahwa apabila Lingkungan kerja semakin tinggi, maka Kinerja karyawan akan semakin meningkat. Hasil ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo Eddy Madiono Sutanto (2015), yang menyatakan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan.

Namun secara bersamaan variabel Kompensasi berpengaruh, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Computer Kendal yang mana hal tersebut sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ririvega Kasenda (2013), Mengatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan

penelitian yang dilakukan Bryan Johannes Tampi (2014), mengatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Heny Sidanti (2015), Mengatakan bahwa lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan perhitungan menggunakan program SPSS diperoleh F hitung sebesar 23.090 pada *level significance* (taraf signifikan) sebesar 5 % diperoleh F tabel sebesar 2,87 sehingga nilai $F_{hitung} = 23,090 > F_{tabel} = 2,87$ atau signifikan 0,000 kurang dari 5%, artinya ada pengaruh antara Kompensasi, Gaya Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja, secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan sehingga model dalam regresi ini adalah baik.

5. Simpulan dan Saran

Simpulan penelitian:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan
2. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4. Secara bersamaan variabel kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Computer Kendal.
5. Koefisien determinasi (*adjusted R square*) adalah 0,630 artinya ada sebanyak 63,0% variabel-variabel independen yang terdiri dari kompensasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan, sedangkan sebanyak 37 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

Saran

Saran manajerial yang dapat diajukan dalam penelitian ini adalah

Meningkatkan Kompensasi,

1. Pihak perusahaan sebaiknya memberikan *reward* kepada karyawan berprestasi dan keluarganya,
2. Memberikan kenaikan jabatan dan gaji,
3. Memberikan penghargaan khusus sesuai bidang pekerjaan yang dilakukan.

Kebijakan pengelolaan sumber daya manusia dalam kantor ditujukan untuk mendukung situasi yang diharapkan.

1. Kebijakan untuk mengurangi adanya kelebihan beban kerja dan
2. Konflik antar peran; antar peran profesional dan peran keluarga dan sosial
3. Mengembangkan program *schedule* kerja yang fleksibel, yang memungkinkan pilihan penyelesaian kerja di kantor dan di rumah sebagai perhatian terhadap keluarga.

Keterbatasan Penelitian

Beberapa keterbatasan Dalam penelitian ini dapat dilihat nilai *Adjust R-Square* pada penelitian ini mempunyai tingkat kontribusi pengaruh yang kecil karena masih banyak faktor lain yang dapat mempengaruhi variabel dependen Kinerja Karyawan.

Agenda Penelitian Mendatang

1. Perlu dilakukan pengembangan instrumen penelitian, yaitu disesuaikan dengan kondisi dan lingkungan dari obyek yang akan diteliti. Selain itu perlu dilakukan *pilot study* untuk menjamin bahwa item-item pertanyaan dalam kuesioner dapat dipahami dengan baik oleh responden.
2. Jumlah Indikator tiap konstruk dalam penelitian ini ada yang hanya tiga indikator, hal ini akan mengganggu ketika *confirmatory factor analysis*, karena jumlah indikator yang

sedikit bisa menyebabkan problem identifikasi ketika data diolah dengan *Partial Least Square* (PLS), untuk itu disarankan dalam penelitian mendatang menggunakan jumlah indikator yang lebih banyak tiap konstruknya.

Bagi peneliti berikutnya yang akan mengambil penelitian sejenis, untuk meningkatkan kinerja karyawansebaiknya menambah atau mengganti jumlah variabel. Adapun variabel yang disarankan antara lain variabel *sharing knwoledge*, *training* dan Sebaiknya penelitian selanjutnya menambah jumlah responden agar bisa lebih merepresentasikan objek penelitian

DAFTAR PUSTAKA

- A.A Anwar Prabu Mangkunegara. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT Remaja Rosdakarya
- Agung Setiawan. (2014). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada rumah sakit umum daerah kanjuruhan malang.
- Aries Susanti, Sigit Wahyu Baskoro (2012). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (Persero) APD Semarang
- Arikunto, S.(2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta : Rineka Cipta
- Aurelia Potu (2013).Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado Jurnal Emba Vol.1 No.4 Desember 2013, Hal. 1208-1218.
- Bryan Johannes Tampi (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia , TBK (Regional Sales Manado)
- CV.Computer Kendal (2019) *Internal Report*.
- Diah Indriani Suwondo Eddy Madio Sutanto (2015). Hubungan Lingkungan Kerja , Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan
- Dwi Haryanto (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Yogyakarta Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pgrri Yogyakarta.
- Feist, Jess Danfeist, J. Gregory (2008). Theories Of Personality. Alih Bahasa. (2006). Santoso. Yogyakarta:Pustaka pelajar.
- Ferdinand, Augusty. (2014). Metode Penelitian Manajemen. Edisi 5. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gede Prawira Utama Putra Made Subudi (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Matahari Terbit Bali Tanjung Benoa-Nusa Dua, Fakultas Ekonomi Universitas Udayana (Unud).
- Gibson, James,L. (2000). Organisasi, Perilaku, Struktur Dan Proses. Edisi Ke-5.Cetakan Ke-3. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Guritno, Bambang Dan Waridin. (2005). Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja. JRBI.Vol 1. No 1. Hal: 63-74.
- Handoko, T. Hani. (2012). Manajemen Personalita Dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT.Bumi Aksara.
- Heny Sidanti (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negara Sipil Di Sekretariat DPRD Kab. Madiun
- Malayu Hasibuan S. P. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia,Cetakan Keenam Belas.Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Mardi. (2014).Sistem Informasi Akuntansi.Bogor: Ghalia Indonesia
- Mathis Robert, Jackson John. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat
- Mulyadi.(2013).Sistem Akuntansi,Edisi Ketiga, Cetakan Keempat, Salemba Empat, Jakarta.
- Nurwijayanti Djabir Hamzah, Nurdjanah Hamid (2019).*Effect Of Leadership And Employee Work Performance To Employee Performance Through The Satisfaction Of Work As Intervening Variable In Pt. Wedu District Merauke Hjab* Vol. 2 No. 1 Januari 2019.
- Prasetyo.(2006). *Pengantar Manajemen*.Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

- Ridewan, M., Umar, A., & Munir, A. R. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng. *Jurnal Mirai Management*, 2(1), 45-55.
- Ririvega Kasenda ,(2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku organisasi*. Edisi Ke-10. Jakarta: PT Indeks.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salma Fatimah Az Zahra, Mirwan Surya Perdhana (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja (Studi Pada Karyawan Patra Jasa Convention Hotel Semarang) *Diponegoro Journal Of Management* Volume 5, Nomor 4, Tahun 2016, Halaman 1-14 ISSN (Online): 2337-3792.
- Sekaran, Uma. (2014). *Metodologi Penelitian untuk Bisnis (Research. Methods for Business)*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Yusi Prihantini M. Mansur M. Khoirul ABS (2019). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. BPR Kertha Arthamandiri Kepanjen Malang