

## Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV. Cakra Gemilang Abadi)

Tasya Vivia Andriana<sup>✉1</sup>, Lie Liana<sup>2</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Stikubank

### Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Cakra Gemilang Abadi. Jenis data yang di gunakan adalah data primer. Seluruh karyawan berjumlah 100 orang dijadikan sampel penelitian. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Uji validitas kuisisioner menggunakan analisis faktor dan uji reliabilitas menggunakan *Cronbach Alpha*. Uji Hipotesis menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyimpulkan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan; (3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

**Kata Kunci:** *Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan*

### Abstract

The purpose of this study is to analyze and determine the influence of Leadership, Compensation and Work Environment on Employee Performance on CV. Eternal Resounding Chakra. The type of data used is primary data. All 100 employees were used as research samples. The method of data collection using questionnaires. Test the validity of the questionnaire using factor analysis and reliability test using Cronbach Alpha. Hypothesis Test using multiple regression. Hypothesis Test using multiple regression. The results of the study concluded (1) Leadership has a positive and significant effect on Employee Performance; (2) Compensation has a positive and significant effect on Employee Performance; (3) positive and significant to Employee Performance.

**Keywords:** *Leadership, Compensation, Work Environment and Employee Performance*

Copyright (c) 2022 Tasya Vivia Andriana

✉ Corresponding author :

Email Address [tasyaviviaandriana@gmail.com](mailto:tasyaviviaandriana@gmail.com)

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting. Keberadaannya diakui dan menjadi pelaku utama dalam mengelola perusahaan. Tercapainya suatu tujuan perusahaan bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Hal ini tidak lepas dari peran pemimpin dalam bekerja sama dengan karyawan serta manajemen yang baik dalam perusahaan sehingga dapat mewujudkan tujuan organisasi atau perusahaan. Yuniarsih (2012) menyatakan bahwa seberapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional, semuanya menjadi tidak bermakna.

Suatu perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari setiap karyawannya yang berkontribusi pada perusahaan agar mencapai suatu kinerja yang baik bagi perusahaan. Setiap karyawan diperlukan suatu yang menjunjung tercapainya kinerja yang baik yaitu rasa kepuasan kerja dari setiap karyawannya. Setiap kinerja yang dicapai karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam perusahaan. Menurut Mangkunegara (2009) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang di capai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan. Sedangkan menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2011:170) mengemukakan kinerja adalah hasil kerja dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing - masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Kepemimpinan merupakan faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi hasil kinerja perusahaan, sebab kepemimpinan merupakan aktivitas utama yang berhubungan dalam pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan. Dalam Gitosudarmo (2000 : 127). Semakin baik metode pemimpin yang di lakukan maka akan memicu peningkatan kinerja karyawan. Wahyudi (2009:120) Kepemimpinan adalah sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja terutama dalam pengambilan keputusan untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Terjadinya permasalahan yang penulis teliti ada

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang di berikan kepada perusahaan Hasibuan (2013). Semakin besar kompensasi yang di berikan kepada karyawan maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa di hargai atas apa yang telah ia kerjakan hal tersebut menimbulkan dorongan untuk terus meningkatkan karyawan

Lingkungan kerja sangatlah penting bagi karyawan, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan kerja pada karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki kualitas yang baik maka akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja,

menurut Soetipjo (2018) Lingkungan Kerja merupakan segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan karyawan

Berdasarkan latar belakang diatas peneliti ingin mempelajari, mengetahui dan menganalisis pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada CV. Cakra Gemilang Abadi.

## METODOLOGI

Objek penelitian merupakan sesuatu yang menjadi perhatian dalam suatu penelitian, objek penelitian ini menjadi sasaran dalam penelitian untuk mendapat jawaban maupun solusi dari permasalahan. Objek adalah tempat penulis melakukan penelitian. Objek dalam penelitian ini dilakukan di CV. Cakra Gemilang Abadi. Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Data diperoleh dari observasi secara langsung kepada karyawan CV. Cakra Gemilang Abadi.

Menurut (Sugiyono, 2014:115) menjelaskan bahwa populasi merupakan kumpulan yang terdiri dari objek dan subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh analisis untuk diperiksa dan setelah itu ditarik kesimpulan. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Cakra Gemilang Abadi tahun 2022 berjumlah 100 orang.

Menurut (Sugiyono, 2014:116) sampel adalah bagian dari populasi yang dipilih berdasarkan karakteristik tertentu. Sampel penelitian merupakan Sebagian populasi yang dapat diambil sebagai sumber data dan juga dapat mewakili dari populasi. Dalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* yaitu teknik sampling yang digunakan oleh peneliti jika peneliti mempunyai pertimbangan-pertimbangan tertentu dalam mengambil sampelnya. Alasan digunakannya teknik *purposive sampling* karena peneliti hanya menggunakan sampel karyawan bagian operasional sebanyak 100 orang bagian operasional. Peneliti memilih jumlah sampel pada bagian operasional karena karyawan pada bagian operasional lebih memahami mengenai lingkungan kerja pada CV. Cakra Gemilang Abadi.

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini melalui metode kuesioner yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner ataupun angket sebagai instrument penelitian, kepada responden sebagai sarana mengumpulkan data penelitian ini yang digunakan. Data penelitian ini menjadi jawaban kuesioner yang disebarkan kepada seluruh karyawan CV. Cakra Gemilang Abadi yang berjumlah 100 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian merupakan karyawan yang bekerja pada CV. Cakra Gemilang Abadi yang berjumlah 100 orang, identitas responden dapat diuraikan pada Tabel 1 sebagai berikut :

**Tabel 1**  
**Identitas Responden**

Keterangan		Jumlah	Persentase
Jenis Kelamin	Laki - laki	26	26%
	Perempuan	74	74%
Pendidikan	SMA	86	86%
	Diploma III	1	1%
	S1	13	13%
Jabatan	Staff	17	17%
	Kasir	11	11%
	Pramuniaga	66	66%
	Satpam	3	3%
	Cleaning Service	3	3%
Masa Kerja	3 Bulan	10	10%
	4 Bulan	90	90%

**Sumber : Data primer diolah 2022**

Hasil penelitian pada Tabel 1 menunjukkan bahwa jenis kelamin dari 100 responden karyawan yang bekerja di CV. Cakra Gemilang Abadi adalah perempuan sebanyak 74 %. Hal ini menunjukkan bahwa tidak hanya laki - laki yang dapat bekerja secara produktif namun perempuan sama produktifnya dalam bekerja. Kemudian pada tabel pendidikan terdapat 86% karyawan yang dididatbelakangi oleh pendidikan SMA. Halini menunjukkan bahwa di CV. Cakra Gemilang Abadi tidak mentargetkan pendidikan yang tinggi untuk dapat bekerja. Namun tidak hanya itu saja, selain latar belakang pendidikan SMA, latar belakang sarjana menduduki posisi kedua yaitu sebanyak 13% diikuti diploma sebanyak 1% . Sementara pada tabel masa kerja di dominasi oleh lama bekerja selama 1-3 Bulan sebanyak 10% kemudian disusul dengan lama bekerja selama 1-4 Bulan sebanyak 22 %. Hal ini menunjukkan bahwa CV. Cakra Gemilang Abadi dapat mempertahankan karyawan yang bekerja secara maksimal dalam membantu tumbuh kembang perusahaan serta proses kemajuan perusahaan. Kuesioner disebarkan kepada responden dan seluruh kuesioner kembali dan dapat dianalisis pada tahap selanjutnya.

### Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan

sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Instrument penelitian ini menggunakan analisis faktor ketentuan KMO yang dikehendaki  $> 0,5$  untuk dapat dilakukan analisis faktor dan nilai *loading factor*  $> 0,4$ . Pengujian validitas hanya dilakukan pada faktor-faktor yang terdapat pada penelitian ini. Hasil pengujian validitas dalam penelitian ini adalah Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

**Tabel 2.** Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai KMO	Jumlah Item	Loading Factor (>0,4)	Kriteria
Kepemimpinan (X1)	0,829	7 Item	0,767-0,884	Valid
Kompensasi (X2)	0,756	4 Item	0,833-0,843	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	0,783	7 Item	0,740-0,630	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	0,807	6 Item	0,784-0,604	Valid

**Sumber :** Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 2 diatas dapat dijelaskan semua nilai KMO  $> 0,05$  dan *loading factor (component matrix)*  $> 0,4$  dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item dalam indikator variabel Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja adalah valid. Valid berarti tingkat kesesuaian angket atau kuesioner yang digunakan oleh peneliti untuk memperoleh data dari responden sudah sesuai.

### Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha*  $> 0,7$  Ghazali (2016 : 47). Pengujian reliabilitas dalam penelitian ini. adalah variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji reliabilitas adalah sebagai berikut :

**Tabel 3** Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Nilai Standar	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,889	$> 0,70$	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,764	$> 0,40$	Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,806	$> 0,70$	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,864	$> 0,60$	Reliabel

**Sumber :** Data primer diolah 2022

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat diketahui bahwa variabel Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dikatakan reliabel. Hal ini dapat dibuktikan dari keseluruhan nilai dari *cronbach's alpha* > 0,7. Artinya kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini benar-benar dipercaya sebagai alat pengumpul data.

Setelah dilakukan Uji Model (*Adjusted R square* dan uji F) diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* sebesar 0,612 atau sebesar 61,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variasi sebesar 61,2 % terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sisanya 38,8 % (100 % - 61,2 %) dijelaskan atau dipengaruhi oleh sebab-sebab lain diluar penelitian. Nilai uji F menunjukkan hasil 50,569 dengan tingkat signifikan 0,000 lebih kecil dari < 0,05, maka model regresi sudah fit/layak digunakan karena Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan (bersama-sama) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ditandai dengan F hitung lebih besar dibandingkan dengan F tabel (F hitung > F tabel, 50,569 > 2,70) tingkat kesesuaian model penelitian dengan data peneliti dinyatakan sudah baik atau sudah fit.

Setelah dilakukan uji model dilanjutkan dengan uji regresi berganda. Hasil uji terlihat sebagai berikut :

**Tabel 4.** Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis	Hasil Pengujian			Keterangan
	Koefisien beta ( $\beta$ )	T Hitung	Signifikansi (Sig)	
Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	.226	2,749	.007	Hipotesis Diterima
Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	.282	5,491	.000	Hipotesis Diterima
Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan	.229	3,205	.002	Hipotesis Diterima

**Sumber :** Data primer diolah 2022

Berdasarkan hasil uji regresi berganda sebagaimana tertera pada tabel 4, maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang menghasilkan nilai sig. sebesar 0,007 yang lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05. Semakin baik metode kepemimpinan yang dilakukan maka akan memicu peningkatan kinerja karyawan. Hal ini terjadi pada responden yang selalu memperhatikan pemimpin sebagai modal dalam menjalankan aktifitasnya yang berkaitan dengan pekerjaannya saat ini. Dengan demikian hipotesis dinyatakan **Diterima**.
- (2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Cakra Gemilang Abadi yang menghasilkan nilai sig. 0,007 yang lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05. Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan. Hal ini terjadi ketika karyawan merasa dihargai atas apa yang telah ia kerjakan hal tersebut menimbulkan dorongan untuk terus meningkatkan karyawan. Dengan demikian hipotesis dinyatakan **Diterima**.
- (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di CV. Cakra Gemilang Abadi yang menghasilkan nilai sig. 0,002 yang lebih kecil dari ( $<$ ) 0,05. Semakin nyaman lingkungan kerja maka akan menyebabkan peningkatan kerja pada karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa lingkungan kerjanya nyaman dan memiliki kualitas yang baik maka akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis dinyatakan **Diterima**.

### **Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dapat diketahui bahwa faktor yang dapat mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah Kepemimpinan. Kepemimpinan merupakan sifat, kebiasaan, temprenen, watak dan kepribadian yang membedakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan orang lain

### **Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cakra Gemilang Abadi. Hal ini menunjukkan Semakin besar kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan.

### **Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan**

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat terjadi ketika seseorang memiliki asumsi bahwa lingkungan kerjanya nyaman dan memiliki kualitas yang baik maka akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja. Dengan demikian hipotesis dinyatakan

## SIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya mengenai pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Cakra Gemilang Abadi maka dapat ditarik kesimpulan (1) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cakra Gemilang Abadi. Hal ini menunjukkan Semakin baik metode kepemimpinan yang di lakukan maka akan memicu peningkatan kinerja karyawan;

(2) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cakra Gemilang Abadi. Hal ini menunjukkan Semakin besar kompensasi yang di berikan kepada karyawan maka semakin mempengaruhi kinerja karyawan di dalam perusahaan; (3) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Cakra Gemilang Abadi. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan memiliki kualitas yang baik maka akan mendorong karyawan untuk semangat dalam bekerja.

Dalam penelitian ini, peneliti juga memberikan saran untuk meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan. Terdapat beberapa saran untuk perusahaan

(1) Pimpinan perusahaan dapat mengevaluasi kompetensi yang dimiliki para karyawan; (2) Untuk meningkatkan kenyamanan lingkungan kerja karyawan, perusahaan lebih dapat memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja yang lebih nyaman dengan cara memperhatikan lingkungan sekitar area karyawan bekerja.

## Referensi:

- Andi, D., Nuraldy, H. L., & Imbron, I. (2020). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Megaprima di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 62-68.
- Fikri, K., Apriansyah, R., & Putra, M. A. (2018). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja pada CV. Pelita Mandiri V Pematang Reba. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 7(1), 23-32.
- Hasibuan, Malayu, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Isvandiari, A., & Al Idris, B. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Central Capital Futures Cabang Malang. *Jurnal Ilmiah Bisnis dan Ekonomi Asia*, 12(1), 17-22.
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2019). Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. *Perwira-Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 2(1), 70-78.
- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. Super setia sagita medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 273-281.
- Suryani, N. L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 2(2), 260-277.
- Sugiyono. (2014). *Dalam Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Alfabeta.
- Yuniarsih. T. & S. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung. Alfabeta