

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN PRODUKSI PT. KARTIKA POLASWASTI MAHARDHIKA**

**Asah Wiari Sidiq<sup>1</sup>, Asih Niati<sup>2</sup>, Cholid Muzakki<sup>3</sup>**

**Universitas Semarang**

**Email : wiari@usm.ac.id, asih\_niati@usm.ac.id, Jackmilanizty@gmail.com**

**ABSTRACT**

The problem that forms the basis of this research is where the production employees of PT. Kartika Polaswasti Mahardhika is not able to reach the target that has been charged so that the performance of the employees experienced a decline in employee performance and this study aimed to analyze leadership factors, compensation and work environment on the performance of employees. The population in this study were all employees of PT. Kartika Polaswasti Mahardhika which amounted to 437 employees while the sampling technique used was a non probability sampling technique with the type of accidental sampling and the analysis tool used in this study multiple linear regression. The results showed that leadership variables, compensation and work environment had a positive and significant effect on the performance of employees of PT. Polaswasti Mahardhika Kartika and the results of the adjusted R square value in the regression model were obtained at 0.571 which means that 57.1 percent of employee performance variables can be explained by leadership variables, compensation and work environment while the remaining 42.9 percent is explained by other variables outside of this study.

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

**ABSTRAK**

Masalah yang melatarbelakangi penelitian ini adalah karyawan bagian produksi PT. Kartika Polaswasti Mahardhika tidak mampu mencapai target yang telah dibebankan sehingga kinerja pegawai mengalami penurunan dan penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh faktor kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kartika Polaswasti Mahardhika yang berjumlah 437 karyawan sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik non probability dengan jenis accidental sampling dan alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Polaswasti Mahardhika Kartika dan hasil adjusted R square pada model regresi diperoleh sebesar 0,571 yang berarti 57,1 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya 42,9 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

**Kata Kunci:** kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

## PENDAHULUAN

Berbagai bidang khususnya kehidupan manajemen, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan. Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu (Hasibuan, 2016). Manajemen membutuhkan adanya faktor sumber daya manusia yang potensial baik pimpinan maupun karyawan pada pola tugas dan pengawasan yang merupakan penentu tercapainya tujuan manajemen. Dalam hal ini karyawan adalah kekuatan utama. Tujuan perusahaan dapat dicapai tergantung seberapa baik karyawan yang ada di dalamnya. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi, produktivitas perusahaan yang akan semakin meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam kompetisi global.

Selain dipengaruhi oleh dukungan organisasi yang kuat, perusahaan juga harus memiliki kepemimpinan yang mampu membawa perusahaan mencapai tujuan. Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong gairah kerja, kepuasan kerja, dan produktivitas karyawan yang tinggi agar dapat mencapai tujuan organisasi yang maksimal (Hasibuan, 2016). Kepemimpinan menggambarkan hubungan antara pemimpin (*leader*) dengan yang dipimpin dan bagaimana seorang pemimpin harus mampu mendelegasikan tugas dari pimpinan ke bawahan dengan komunikatif.

Kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi bagi karyawan. Kompensasi merupakan salah satu cara yang dapat diberikan perusahaan berupa imbalan kepada karyawan. Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Oleh karena itu agar dapat mempertahankan karyawan yang baik, maka program kompensasi dibuat sedemikian rupa, sehingga karyawan yang berpotensi akan merasa dihargai dan bersedia untuk bertahan di perusahaan.

Selain kepemimpinan dan kompensasi karyawan yang mempengaruhi kinerja, lingkungan kerja karyawan juga dapat mengakibatkan kinerja memburuk. Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari (Siagian 2014). Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja adalah suatu tempat yang terdapat sebuah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Lingkungan kerja dapat menjadi daya dorong untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang di tentukan.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Menurut Mangkunegara (2014), kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berhasil tidaknya kinerja yang dicapai organisasi tersebut dipengaruhi kinerja karyawan secara individual maupun kelompok. Dengan asumsi semakin semakin baik kinerja karyawan maka semakin baik kinerja organisasi (Bryan, 2014).

Penelitian ini berobjek di PT. Kartika Polaswasti Mahardhika yang berlokasi di Desa Gubug jalan Jendral Ahmad Yani, Semarang-Purwodadi, Kecamatan Gubug, Kabupaten Grobogan Jawa Tengah 58164. PT. Kartika Polaswasti Mahardhika sebagai perusahaan yang bergerak di bidang minuman. Perusahaan ini memproduksi sirup untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. PT. Kartika Polaswasti. Berdasarkan data produksi PT. Kartika Polaswasti Mahardhika menunjukkan presentase pencapaian produksi dan target produksi dari tahun 2014 hingga tahun 2015 mengalami peningkatan yang baik, tetapi pada tahun 2015 hingga tahun 2018 mengalami penurunan produksi dan target tidak tercapai. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa kinerja karyawan PT. Kartika Polaswasti Mahardhika kurang optimal.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terdapat data pencapaian target yang fluktuatif tidak stabil, target yang tidak stabil sering kali yang menjadi faktor utamanya kinerja karyawan yang kurang bagus, maka peneliti melakukan kajian tentang Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Kartika Polaswasti Mahardhika.

## **TINJAUAN TEORITIS DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

### **Kinerja Karyawan**

Kinerja seorang karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja seorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan hasil yang telah dicapai seperti standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu (Alwi,2014). Kinerja juga merupakan hasil dari serangkaian proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan tertentu organisasi. Fahmi (2014) mengatakan kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu.

### **Kepemimpinan**

Hasibuan (2014) menyatakan pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan. Menurut Tanenbaum (2015) pemimpin adalah mereka yang menggunakan wewenang formal untuk mengorganisasikan, mengarahkan, mengontrol para bawahan yang bertanggung jawab, supaya semua bagian pekerjaan dikoordinasi demi mencapai tujuan perusahaan. Menurut Maccoby (2014) pemimpin pertama-tama harus seorang yang mampu menumbuhkan dan mengembangkan segala yang terbaik dalam diri para bawahannya. Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, keterampilan, bakat, sifat-sifatnya, atau kewenangannya yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan.

### **Kompensasi**

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada

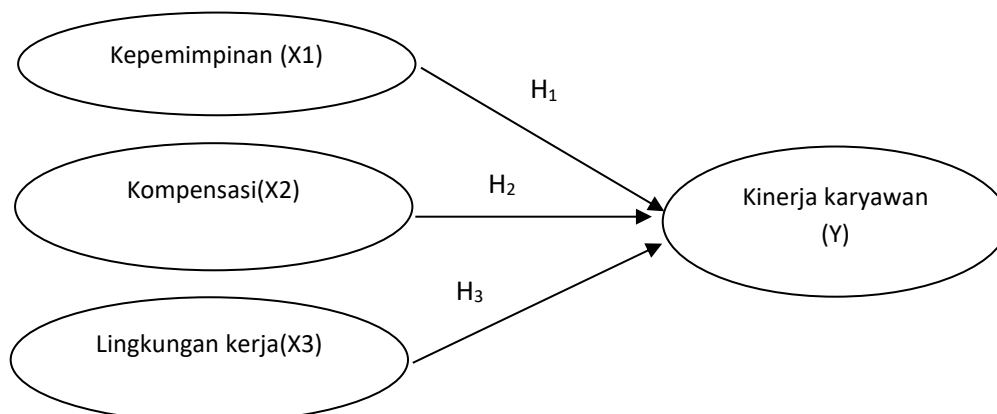
organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan Dessler (2013) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka.

### Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan melakukan aktivitas bekerja. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya. Lingkungan kerja yang kondusif akan membawa dampak baik bagi kelangsungan karyawan bekerja, sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif akan membawa dampak negatif bagi kelangsungan karyawan bekerja.

Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan motivasi serta semangat kerja dan akhirnya dapat menurunkan kinerja karyawan.

Adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah sebagaimana Gambar 1



Gambar 1. Kerangka Pemikiran  
Sumber: Penelitian dari Putra, 2017

### Hipotesis

Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

- H<sub>1</sub> : Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H<sub>2</sub> : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
- H<sub>3</sub> : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

### METODE PENELITIAN

#### Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan produksi PT. Kartika Polawasti Mahardika yang berjumlah 437 orang karyawan.

#### Sampel

Teknik sampling yang digunakan adalah teknik sampling *non probability sampling* dengan jenis *purposive sampling* dan menggunakan rumus slovin:

Keterangan:

- n = jumlah sampel.  
e = toleransi kesalahan maksimum sebesar 10%  
N = populasi

$$n = \frac{N}{1 + (N \cdot e^2)}$$

$$n = \frac{437}{1 + (437 \cdot 0,1^2)}$$

$n = 81,37$  dibulatkan menjadi 81 responden

Sedangkan kriteria pemilihan sampel adalah sebagai berikut:

- 1) Karyawan tetap bagian produksi PT. Kartika Polawasti Mahardika.
- 2) Usia karyawan minimal 21 tahun
- 3) Pendidikan minimal SMA/SMK

#### Uji Instrumen

Uji instrumen mencakup uji validitas dan reliabilitas. Instrumen dikatakan valid apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , dan apabila  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka dikatakan item kuesioner tidak valid. Adapun suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai menunjukkan *Alpha cronbach* lebih besar dari 0,60.

#### Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas uji heteroskedastisitas. Untuk menguji data berdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan metode uji *Kolmogorov Smirnov*, yaitu jika signifikan lebih besar dari 0,05 maka menunjukkan distribusi data telah terdistribusi normal. Uji multikolinieritas menggunakan analisa matrik korelasi antar variabel independen dengan melihat nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika VIF kurang dari 10, hal ini berarti tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi yang digunakan dalam penelitian. Uji heteroskedastisitas menggunakan uji glejser yaitu jika variabel independen signifikan lebih besar dari 0,05 secara statistik tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

#### Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y = Kinerja karyawan  
X1 = Kepemimpinan  
X2 = Kompensasi  
X3 = Lingkungan kerja  
a = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi  
e = Error / tingkat kesalahan yang dapat ditolerir.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yaitu apabila nilai signifikan lebih besar dari 0,05 maka secara parsial variabel independen tidak berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Apabila nilai signifikan kurang dari 0,05 maka secara parsial variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan.

Dalam penelitian ini juga menggunakan uji koefisien determinasi untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen dalam penelitian dengan menggunakan *Adjusted R Square* (Ferdinand, 2013).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Uji Instrumen

#### 1. Uji Validitas Data

Berikut hasil validitas dari penelitian :

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Validitas**

No	Variabel		r <sub>hitung</sub>	Kondisi	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
1	Kepemimpinan	Indikator X1.1	0.921	>	0.184	Valid
		Indikator X1.2	0.929	>	0.184	Valid
		Indikator X1.3	0.903	>	0.184	Valid
		Indikator X1.4	0.885	>	0.184	Valid
2	Kompensasi	Indikator X2.1	0.940	>	0.184	Valid
		Indikator X2.2	0.920	>	0.184	Valid
		Indikator X2.3	0.917	>	0.184	Valid
		Indikator X2.4	0.962	>	0.184	Valid
3	Lingkungan kerja	Indikator X3.1	0.919	>	0.184	Valid
		Indikator X3.2	0.925	>	0.184	Valid
		Indikator X3.3	0.911	>	0.184	Valid
		Indikator X3.4	0.920	>	0.184	Valid
		Indikator X3.5	0.945	>	0.184	Valid
		Indikator X3.6	0.948	>	0.184	Valid
		Indikator X3.7	0.924	>	0.184	Valid
		Indikator X3.8	0.921	>	0.184	Valid
		Indikator X3.9	0.888	>	0.184	Valid
4	Kinerja karyawan	Indikator Y.1	0.877	>	0.184	Valid
		Indikator Y.2	0.839	>	0.184	Valid
		Indikator Y.3	0.897	>	0.184	Valid
		Indikator Y.4	0.870	>	0.184	Valid
		Indikator Y.5	0.862	>	0.184	Valid

Sumber : Data primer, 2020

Tabel 1 menunjukkan semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel dalam penelitian ini mempunyai  $r_{hitung}$  lebih besar dari  $r_{tabel}$  yaitu sebesar 0,184 dengan demikian semua indikator hasilnya valid.

## 2. Reliabilitas Data

Berikut hasil pengujian reliabilitas :

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Reliabilitas**

No	Variabel	Alpha	Kondisi	Ketetapan	Keterangan	
1	Kepemimpinan	Indikator X1.1	0.903	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.2	0.898	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.3	0.912	>	0.60	Reliabel
		Indikator X1.4	0.924	>	0.60	Reliabel
2	Kompensasi	Indikator X2.1	0.933	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.2	0.944	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.3	0.945	>	0.60	Reliabel
		Indikator X2.4	0.922	>	0.60	Reliabel
3	Lingkungan kerja	Indikator X3.1	0.976	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.2	0.975	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.3	0.976	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.4	0.975	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.5	0.974	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.6	0.974	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.7	0.975	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.8	0.975	>	0.60	Reliabel
		Indikator X3.9	0.977	>	0.60	Reliabel
4	Kinerja karyawan	Indikator Y.1	0.899	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.2	0.906	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.3	0.891	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.4	0.900	>	0.60	Reliabel
		Indikator Y.5	0.902	>	0.60	Reliabel

Sumber : Data primer, 2020

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua variabel mempunyai koefisien Alpha yang cukup besar yaitu lebih besar dari 0,60 dengan demikian semua indikator hasilnya reliabel.

### Hasil Uji Asumsi Klasik

Hasil pengujian normalitas menunjukkan bahwa Uji Kolmogorov Smirnov memiliki signifikansi sebesar 0.624 yang berarti lebih besar dari 0,05 yang artinya nilai residuals sudah terdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinieritas menunjukkan bahwa nilai semua VIF dari semua variabel bebas memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 yang artinya antar variabel independen tidak terjadi korelasi antar variabel independen dalam penelitian. Hasil uji

heteroskedastisitas menunjukkan semua variabel independen mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 hasil tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi ketidaksamaan variance dari pengamatan satu dengan pengamatan lainnya.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil pengujian memberikan nilai koefisien persamaan regresi sebagai berikut:

**Tabel 3**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	$\beta$	Sig
Constant	4.604	
Kepemimpinan	0,302	0,002
Kompensasi	0,337	0,002
Lingkungan kerja	0,130	0,006

Sumber : Data primer, 2020

Berdasarkan uji regresi linier berganda di dapat persamaan sebagai berikut:

Kinerja karyawan = 4,604 + 0,284 kepemimpinan + 0,323 kompensasi + 0,295 lingkungan kerja

### Hasil Pengujian Hipotesis

#### 1. Hasil Uji Hipotesis Pertama

Nilai signifikansi hasil sebesar  $0,002 < 0,05$  dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 1 dalam penelitian ini diterima, artinya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 2. Hasil Uji Hipotesis Kedua

Nilai signifikansi hasil sebesar  $0,002 < 0,05$  dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 2 dalam penelitian ini diterima, artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### 3. Hasil Uji Hipotesis Ketiga

Nilai signifikansi hasil sebesar  $0,006 < 0,05$  dimana hasil tersebut menunjukkan bahwa hipotesis 3 dalam penelitian ini diterima, artinya lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

### Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Hasil pengujian determinasi menunjukkan bahwa nilai *adjusted R square* pada model regresi diperoleh sebesar 0,571 yang artinya 57,1 persen variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sedangkan sisanya sebesar 42,9 persen dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

### Pembahasan

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai tujuan bersama. Kepemimpinan meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya (Mangkunegara, 2013). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa



kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Apabila PT. Kartika Polawasti Mahardika ingin meningkatkan kepemimpinan maka harus lebih memperhatikan indikator kepercayaan, koordinasi, arahan atau pembinaan dan pengawasan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Putra (2017) dan Harlen dan Machasin (2017) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Sedangkan Dessler (2013) menyatakan bahwa kompensasi karyawan merujuk pada semua bentuk bayaran atau imbalan bagi karyawan dan berasal dari pekerjaan mereka. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari penghargaan mereka. (Mangkunegara, 2013). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Apabila PT. Kartika Polawasti Mahardika ingin meningkatkan kompensasi maka harus lebih memperhatikan indikator gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Nawa dan Kempa (2017), Nurcahyani (2016) dan Tjoe (2018) yang menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2010) menyatakan lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial kultural yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. (Komarudin, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain (Nitisemito, 2013). Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan Apabila PT. Kartika Polawasti Mahardika ingin meningkatkan lingkungan kerja maka harus lebih memperhatikan indikator penyediaan penerangan, penempatan penerangan, pemberian warna dinding, ventilasi udara yang ada di ruang kerja, sirkulasi udara, penggunaan musik, kebersihan lingkungan, kesadaran karyawan dan keamanan. Hasil penelitian yang sudah dilakukan mendapatkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian dari Putra (2017), Hakam

(2018) dan Tjoe 62 (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **Simpulan**

Hasil pengujian regresi linier berganda pada penelitian ini menghasilkan, yaitu:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kepemimpinan ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
2. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila kompensasi ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti apabila lingkungan kerja ditingkatkan maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

### **Saran**

Berdasarkan alat uji analisis diskriptif diketahui masih ada beberapa indikator yang memiliki skor terendah dibandingkan indikator lainnya, hal tersebut mencerminkan bahwa masih banyak yang harus ditingkatkan dalam meningkatkan kinerja karyawan produksi PT. Kartika Polawasti Mahardika, disarankan agar PT. Kartika Polawasti Mahardika untuk:

1. Dalam meningkatkan variabel kepemimpinan pada indikator pengawasan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Kartika Polawasti Mahardika mampu memberikan pengawasan dan pembinaan dengan caramelakukan pengamatan langsung ketika karyawan sedang bekerja sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan ketika bekerja.
2. Dalam meningkatkan variabel kompensasi pada indikator fasilitas memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Kartika Polawasti Mahardika memberikan fasilitas antar jemput karyawan sehingga membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja.
3. Dalam meningkatkan variabel lingkungan kerja pada indikator keamanan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Kartika Polawasti Mahardika dengan cara mengoptimalkan keamanan melalui peningkatan K3 disetiap lingkungan perusahaan.
4. Dalam meningkatkan variabel kinerja karyawan pada indikator kemampuan memiliki skor terendah dibandingkan indikator yang lainnya, disarankan agar pimpinan PT. Kartika Polawasti Mahardika memberikan motivasi dengan cara memberikan pelatihan dan pembinaan kepada karyawan agar bersedia bekerja dengan kemampuan yang maksimal agar mampu mencapai target.

## **DAFTAR PUSTAKA**

Agung Prihantoro. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol 2 No 3* .

- Amalia, Uzzah Roni. (2016). Analisis pengaruh stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3 No 2* .
- Aryana, Permata. (2017). Pengaruh budaya organisasi, etika kerja dan loyalitas karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 3* .
- Ataunur, Ilham. (2018). Pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 2* .
- Ataunur, Ilman. (2015). Analisis pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 2* .
- Augusty Ferdiunand. (2013). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP. UNDIP.
- Avin Fadila Helmi. (1996, Desember). Disiplin Kerja. *Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII* .
- Avin Fadilla Helmi Disiplin Kerja *Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII*
- Bryan Johannes Tampi. (2014). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal "Acta Diurnal" Volume III.NO.4.Tahun 2014* .
- Dwi Agung Nugroho Arianto. (2015). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Perilaku Organisasi Vol 1 No 4* .
- Ernawaty Nasution. (2014). Analisis Pengaruh Motivasi kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Al Bayan/VOL.20,NO29,Januari-Juni 2014* .
- Evy Amalia. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM Vol 1 No 1* .
- Fatmasari. (2017). Pengaruh talent management dan self efficacy terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 2* .
- Faustyna . (2014). Analisis pengaruh kompetensi dan komitmen pada tugas terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 4* .
- Fristin, Yuntawati. (2018). Pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 2* .
- Ginting, Nurmaidah Br;. (2018). Pengaruh disiplin kerja dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 2* .
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI YOGYAKARTA.
- Hakam, Mohammad Soe'oad. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 2* .
- Harun Islami. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 3 No 2* .
- I Putu Sedhana Yasa. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol 1 No 5* .
- Imam Ghozali. (2011). *Aplikasi analisis multivariate dengan program ibm spss 21*. Semarang: BP. UNDIP.
- Impiansi, Romantika Citra. (2016). Analisis pengaruh kecerdasan emosional, komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 3 No 5* .

- Irawaty A. Khahar. (2008). Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Perpustakaan dan Informasi, Vol4 NO1 Juni2008* .
- Jessica Martha Kusuma. (2014). Pengaruh Insentif, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja KARYAWAN. *Jurnal EMBA Vol 1 No 4* .
- Khosiah, Ooh. (2014). Pengaruh rekrutmen dan pengembangan kair terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 4 No 3* .
- Kusmaningtyas, Amiartuti. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA Vol 2 No 5* .
- Kusmanto . (2017). Analisis pengaruh pengawasan, motivasi dan pembagian kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen Vol 3 No 2* .
- Kuswanto, Sadikin. (2017). Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 3 No 2* .
- Lidya T. Rumengan. (2015). Analisis Kompensasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal EMBA VOL3 NO1 Maret 2015* .
- Machasin. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 3* .
- Machasin, Harlen Dan. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 5 No 2* .
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Mansur. (2017). Analisis penempatan kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 4 No 8* .
- Marpaung, M. (2014). Analisis Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Widya. Volume2.NO.1 Maret-April 2014* .
- Maulidiah, Virginia. (2015). Analisis pengaruh pelatihan, pengalaman kerja dan promosi jabatan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 7* .
- Musafir. (2013). Analisis pengaruh kompensasi finansial dan kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 8* .
- Muslih. (2017). Analisis pengaruh kepuasan kerja dan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 4 No 2* .
- Mutiara S. Panggabean. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nana Suryana. (2015). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Organisasi Vol 3 No 5* .
- Nel Arianty. (2014). Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis VOL 14 NO 02 OKTOBER 2014* .
- Nugroho, Setyo. (2017). PENGARUH PELATIHAN KERJA, MOTIVASI DAN PEMBERIAN INSENTIF TERHADAP KINERJA. *Jurnal EMBA Vol 2 No 4* .
- Nurchayani, Ni Made. (2016). Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja taerhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 4 No 3* .
- Octavianus, Wungwow Raymond. (2018). Pengaruh pengalaman kerja dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 3 No 2* .

- Pratama, Arie. (2014). Analisis pengaruh kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 6* .
- Pujiati. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM Vol 3 No 7* .
- Putra, Chairuddin Surya. (2014). Analisis pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 3 No 5* .
- Putra, Nicko Permana;. (2017). Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 4 No 3* .
- Putri, Luh De Puryanti. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 4 No 2* .
- Robbins, Stephen P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Jili II*. Bandung: Alfabeta.
- Rosdiana, Lu'luwatin2018Pengaruh kemampuan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan *Jurnal Manajemen Bisnis Vol 6 No 2*
- Sangki, Richard Y. (2014). LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN SEMANGAT KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN . *Jurnal EMBA 539 Vol.2 No.3* .
- Sariyathi, Ni Ketut. (2017). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan, kerjasama dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Vol 4 No 9* .
- Sesiliya, Fendra Nawa Dan. (2017). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis* .
- Setiawan, Kadek Ary. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 2* .
- Sudirjo, Frans. (2015). PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI, KAPABILITAS DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA . *Serat Acitya – Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang Vol. 4 No. 3* , .
- Sugiyono. (2012). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Sumaki, Windy J. (2015). Analisis pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 7 No 4* .
- Susilo Toto Raharjo. (2013). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Studi Manajemen dan Organisasi. Volume3, Nomor 2 Juli Tahun 2013* .
- Telmainer, Lusiana Malinda. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal EMBA Vol 3 No 4* .
- Temon Kusmono. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM Vol 2 No 6* .
- Tjoe, Tjia Fie. (2018). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 2* .
- Wahyuni, Sri. (2014). Analisis pengaruh motivasi, pelatihan dan fasilitas kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Vol 3 No 4* .
- Wijayanti, Desi Putri. (2017). Analisis manajemen pengetahuan, pengetahuan personal dan prosedur kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 3 No 5* .

- Yoga Arsyendra. (2015). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal MSDM Vol 5 No 1* .
- Yulianthini, Ni Nyoman. (2016). Pengaruh pengalaman kerja dan kompetensi sosial terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen Vol 3 No 6* .