

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Apatel

Anastasia Febbyani dan Ronnie Resdianto Masman

Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Tarumanagara, Jakarta

Email: anastasiafebbyani@yahoo.com

Abstract: *The purpose of this research is to know the impact of leadership style, compensation, and work environment on employee performance, because performance of the employee cannot be measure, so this research will see the effect of leadership style, compensation, and work environment that employee get. Method in this study is using causal method with quantitative research and used questionnaire to collected the data. Sample size taken for this research is 33 respondents. This study used software SmartPLS version 3.2.8. By using saturation sampling, findings of the study showed that leadership style and compensation have a positive and significant on employee performance. Work environment have a positive and not significant on employee performance.*

Keywords: *Leadership, Compensation, Work environment, Performance.*

Abstrak: Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dikarenakan kinerja dari karyawan tidak dapat diukur, maka dalam penelitian ini akan dilihat dari gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang diterima oleh karyawan. Metode pada penelitian ini menggunakan metode kausal dengan jenis penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data. Ukuran sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 33 responden. Penelitian ini menggunakan SmartPLS versi 3.2.8. Dengan menggunakan *saturation sampling*, temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja, Kinerja.

LATAR BELAKANG

Dalam era globalisasi sekarang ini, persaingan usaha semakin ketat sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Bahkan mesin atau teknologi yang otomatis sekalipun memerlukan sumber daya manusia yang mampu mengoperasikan dan memahami teknologi tersebut. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai

dengan bidangnya. Kinerja karyawan pada PT. APATEL dirasa masih belum cukup optimal, terutama untuk divisi *house keeping* dan administrasi. Hal tersebut diperkuat dengan hasil data kuesioner yang menerangkan bahwa indikator yang paling rendah kontribusinya adalah indikator “hasil kerja karyawan rapi dan sesuai dengan yang diperintahkan”. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan unggul dalam persaingan, atau minimal tetap dapat bertahan.

Kepemimpinan berfungsi sebagai dinamisator dan koordinator bagi semua sumber daya manusia, sumber daya alam, dana dan sarana untuk mencapai sasaran-sasaran tertentu. Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (*key position*), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. CEO pada PT. APATEL ingin mengetahui apakah gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi kinerja karyawan apabila pimpinan perusahaan tidak dapat selalu *stand by* di perusahaan.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Tidak dapat dipungkiri, kompensasi merupakan stimulus yang sangat bermanfaat dan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat lagi dan menjadi lebih produktif dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan. Kompensasi memberikan manfaat positif tidak hanya bagi perusahaan, namun juga bagi para penerima kompensasi tersebut, yang merupakan solusi menguntungkan kedua belah pihak. PT. APATEL telah memberikan kompensasi sesuai dengan UMR, dan perusahaan ingin mengetahui apakah sistem kompensasi yang telah diberikan mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor berikutnya adalah lingkungan kerja. Lingkungan tempat kerja di PT. APATEL dapat terbilang nyaman dengan konsep modern minimalis (kekinian). Namun dikarenakan PT. APATEL merupakan perusahaan start-up, karyawan yang bekerja masih sedikit dan ada beberapa divisi yang mengharuskan karyawan tidak semuanya berada di kantor. Perusahaan harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk bekerja dengan produktif. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang dapat membuat kinerja baik.

KAJIAN TEORI

Gaya Kepemimpinan. Menurut Gary Yukl (2010:26), “*Leadership is the process of influencing others to understand and agree about what needs to be done and how to do it, and the process of facilitating individual and collective efforts to accomplish shared objective.*” Gaya kepemimpinan menurut Hasibuan (2008:170) adalah bagaimana cara seorang pemimpin untuk mempengaruhi perilaku bawahannya agar dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi.

Pemberian Kompensasi. Kompensasi menurut Hasibuan (2008:118) adalah semua pendapatan yang secara langsung maupun tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai bentuk imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan. Sedangkan menurut Wibowo

(2015:289), kompensasi adalah jumlah keseluruhan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya sebagai bentuk imbalan atas jasa tenaga yang telah diberikan oleh karyawannya.

Lingkungan Kerja. Menurut Sedarmayanti (2009:21), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan lingkungan kerja menurut Saydam (2000:226) dalam Rahmawanti, et al (2014) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang berada disekitar karyawan yang sedang melakukan tugasnya dan dapat mempengaruhi pekerjaannya.

Penelitian Sebelumnya.

Tabel 1. Penelitian Sebelumnya

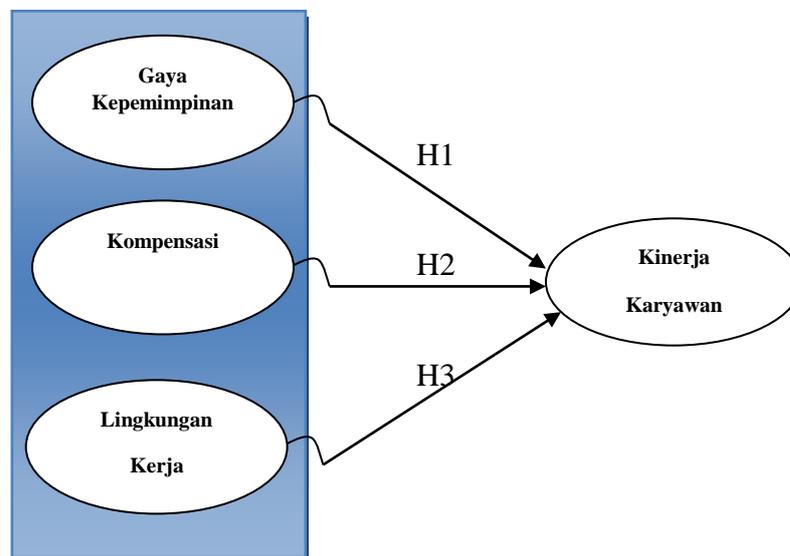
No	Nama Penulis	Judul	Hubungan Variabel	Metodologi
1.	Steven Christian Pangandaheng, Ivonne S.Saerang, Sjendry S.R. Loindong (2017)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara Jurnal EMBA Vol.5 No.2 Juni 2017, Hal. 2358 - 2366	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif, yang dilakukan dengan analisis regresi linier berganda.
2.	Lasri Bakara, Sukiswo (2015)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel <i>Travellers Suites</i> Medan ILMAN, Vol. 3, No. 1, pp. 9-15, Februari 2015, ISSN: 2355-1488	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Penelitian ini melakukan pengumpulan data dengan kuesioner, studi dokumentasi dan observasi yang dilakukan dengan analisis regresi linear sederhana, kemudian diolah dengan SPSS versi 20.
3.	Fransisca Oktavia Nooh, Jantje L.	Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa	Penelitian ini menggunakan

	Sepang, Yantje Uhing (2017)	Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado Jurnal EMBA Vol.5 No.2 September 2017, Hal.2917-2926	terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.	metode penelitian <i>survey</i> dengan cara menyebarkan kuisioner.
4.	Usman Fauzi (2014)	Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda <i>eJournal Ilmu Administrasi Bisnis</i> , 2014, 2 (3) : 172 - 185 ISSN 2355 - 5408, ejournal.ad.bisnis.fisip.unmul.ac.id	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode <i>simple random sampling</i> . Menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi berganda, uji F, uji t, dan uji pengaruh yang dominan. Data diolah dengan menggunakan program SPSS.
5.	Yosef Ferry Pratama, Dian Wismar'ain (2018)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan <i>Business Management Analysis Journal (BMAJ)</i> Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode <i>proportional random sampling</i> dengan menggunakan kuesioner, program pengolahan data yang digunakan SPSS.
6.	Nuridha Citraningtyas, Indi Djastuti (2017)	Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda.

		Pada Karyawan Hotel Megaland Solo) <i>Diponegoro Journal of Management</i> , Volume 6, Nomor 4, Tahun 2017, Halaman 1-1, ISSN (Online): 2337-3792		
--	--	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	--	--

Model Penelitian.

Gambar 1. Skema Kerangka Pemikiran



Hipotesa Penelitian. Berdasarkan kajian-kajian teori dari kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APATEL.
- H2: Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APATEL.
- H3: Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. APATEL.

METODELOGI

Metode Sampling. Metode *sampling* yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah *non-probability sampling* (sampel non probabilitas) dengan jenis yang digunakan yaitu *Saturation Sampling* (sampel jenuh/sensus). Menurut Sugiyono (2014:68), teknik *sampling* jenuh merupakan teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan

sebagai sampel. Lokasi yang akan dijadikan sampel penelitian adalah PT. APATEL di Jakarta, dengan mengambil sampel seluruh karyawan yang berjumlah 33 orang.

Analisis Data. Analisis yang digunakan pada penelitian ini adalah *Partial Least Square*. *Partial Least Square* (PLS) merupakan analisis persamaan struktural (SEM) yang berbasis varian secara simultan yang dapat melakukan pengujian model pengukuran (*outer model*) dan pengujian model struktural (*inner model*). *Partial Least Square* (PLS) bertujuan untuk memprediksi pengaruh variabel X dan variabel Y dengan menjelaskan hubungan teoritis antara kedua variabel tersebut (Abdillah & Hartono, 2015).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Outer Model. Dalam *outer model* terdapat beberapa uji yang dilakukan untuk indikator reflektif: (Hussein, 2015)

Uji Validitas

Validitas Konvergen (*Convergent Validity*). Validitas konvergen merupakan ukuran validitas yang bertujuan untuk mengukur sejauh mana skala yang berkorelasi positif dengan ukuran lain dari konstruk yang sama (Malhotra, 2010:734). Dapat diketahui nilai faktor *loading* menunjukkan berada pada tingkat nilai yang cukup atau diperbolehkan, yaitu > 0.5 . Nilai faktor *loading* yang dimiliki paling kecil adalah 0.691 yang berada pada indikator gaya kepemimpinan (X14). Dengan demikian, indikator yang digunakan pada penelitian ini dikatakan *valid* dan telah memenuhi uji validitas konvergen faktor *loading*.

Varians Rata-rata Diekstraksi (*Average Variance Extracted/AVE*). *Average Variance Extracted (AVE)* merupakan ukuran yang digunakan untuk menilai validitas konvergen dan diskriminan, yang didefinisikan sebagai varians yang terdapat dalam indikator atau variabel yang diamati dan yang dijelaskan oleh konstruk laten (Malhotra, 2010:725).

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen (*Average Variance Extracted* dan *communality*)

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i> dan <i>Communality</i>
Y	0.652
X1	0.559
X2	0.629
X3	0.866

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *Average Variance Extracted (AVE)* dan *communality* yang didapat sebesar > 0.5 . Dengan demikian, indikator pada penelitian ini telah terbukti mengukur konstruk variabel laten.

Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan (*Cross Loading*)

	Gaya Kepemimpinan (X1)	Kompensasi (X2)	Lingkungan Kerja (X3)	Kinerja Karyawan (Y)
X11	0.848	0.489	0.342	0.818
X12	0.825	0.690	0.575	0.891
X13	0.789	0.403	0.409	0.569
X14	0.694	0.351	0.275	0.458
X15	0.794	0.600	0.345	0.816
X16	0.728	0.341	0.192	0.508
X17	0.695	0.319	0.180	0.499
X18	0.547	0.500	0.458	0.426
X19	0.734	0.503	0.415	0.590
X110	0.777	0.577	0.395	0.612
X21	0.563	0.867	0.371	0.648
X22	0.602	0.730	0.912	0.756
X23	0.551	0.723	0.375	0.519
X24	0.544	0.877	0.564	0.773
X25	0.602	0.892	0.436	0.690
X26	0.185	0.631	0.384	0.485
X31	0.394	0.606	0.946	0.619
X32	0.444	0.642	0.940	0.618
X33	0.508	0.633	0.886	0.638
X34	0.510	0.652	0.961	0.674
X35	0.379	0.600	0.913	0.592
X36	0.486	0.566	0.935	0.635
Y1	0.790	0.428	0.274	0.763
Y2	0.825	0.690	0.575	0.891
Y3	0.494	0.695	0.920	0.720
Y4	0.544	0.877	0.564	0.773
Y5	0.829	0.650	0.401	0.876

Uji Reliabilitas

Cronbach's Alpha. Menurut Hussein (2015), nilai *Cronbach's Alpha* yang diharapkan untuk semua konstruk adalah > 0.6 .

Tabel 4. Uji Reliabilitas (*Cronbach's Alpha*)

	<i>Cronbach's Alpha</i>
X1	0.912
X2	0.878
X3	0.969
Y	0.864

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk memiliki nilai > 0.6 . Dengan demikian, variabel tersebut dapat dikatakan *reliable*.

Inner Model. Menurut Hussein (2015) terdapat beberapa uji dalam inner model, yaitu:

Koefisien Determinasi (r^2). Uji koefisien determinasi (R^2) adalah seberapa besar proporsi variasi variabel dependen yang dijelaskan oleh variabel independen dalam model regresi (Black, 2010).

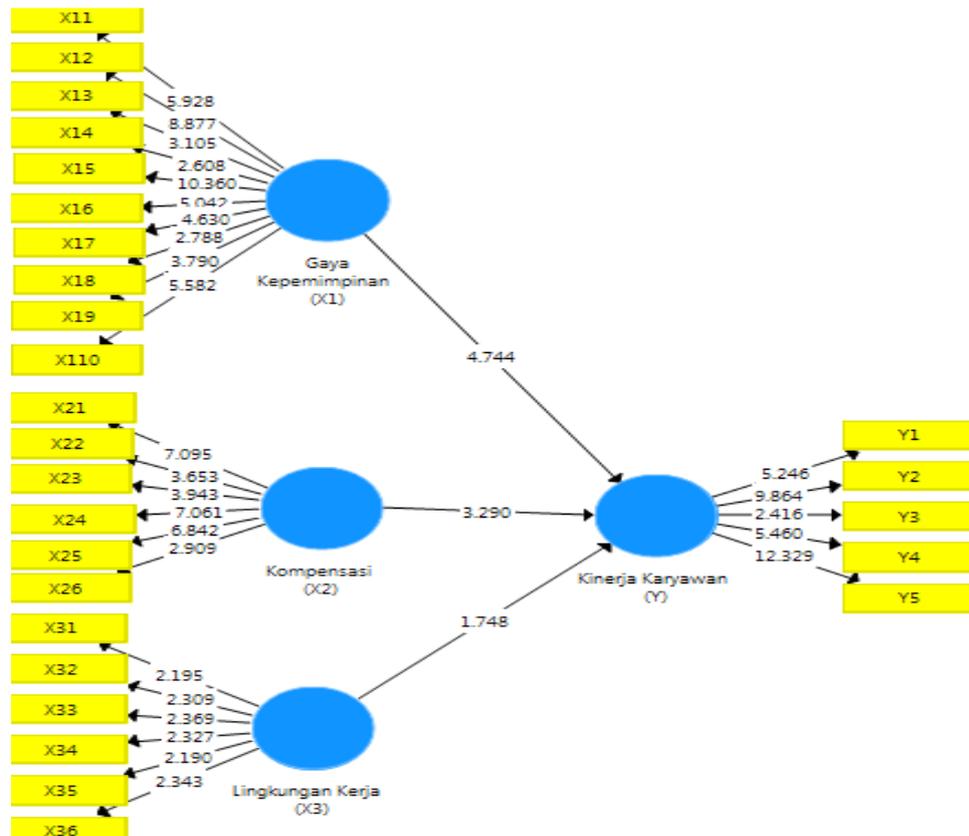
Tabel 5. R-Square

	<i>R-Square</i>
Y	0.888

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui nilai *R-Square* sebesar 0.888. Artinya, variasi perubahan variabel dependen sebesar 88,8%, dijelaskan oleh variable independen. Sisanya, sebesar 11,2%, dijelaskan oleh variabel lain diluar model yang diteliti.

Perkiraan untuk Jalur Koefisien (*Estimate for Path Coefficients*). Menurut Sholiha (2015), *bootstrap* adalah alat yang digunakan untuk meminimalkan tidak andalnya hubungan dengan kesalahan penggunaan distribusi normal dan penggunaannya.

Gambar 2. Hasil *Bootstrapping*



Berdasarkan gambar di atas, dapat diketahui bahwa nilai kontribusi setiap indikator dalam mempengaruhi variabel konstruksya dan menunjukkan hubungan signifikan dan tidak signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependen.

Goodness of Fit (GoF). Uji *Goodness of Fit* (GoF) bertujuan untuk menilai apakah suatu model tersebut telah baik atau tidak. Dapat mencari nilai GoF dengan rumus sebagai berikut:

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2}$$

Terdapat nilai AVE dari setiap variabel sehingga mendapat perhitungan sebagai berikut:

$$AVE = \frac{0.559 + 0.629 + 0.866}{3} = 0.684$$

Dan dapat diketahui bahwa nilai R^2 adalah sebesar 0.888. Maka nilai GoF adalah sebesar:

$$GoF = \sqrt{0.684 \times 0.888}$$

$$GoF = 0.779$$

Jadi, nilai GoF pada penelitian ini adalah 0.779, yang artinya hasil GoF ini dinyatakan menunjukkan nilai atau tingkat kelayakan pada model penelitian yang besar.

Uji Hipotesis (Uji t-statistik)

Tabel 6. Hasil Uji t-statistik

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
X1 → Y	0.546	0.596	0.115	4.744	0.000
X2 → Y	0.359	0.326	0.109	3.290	0.000
X3 → Y	0.173	0.152	0.099	1.748	0.081

Pengujian Hipotesis 1. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan, artinya H1 tidak ditolak.

Pengujian Hipotesis 2. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa kompensasi terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan signifikan, artinya H2 tidak ditolak.

Pengujian Hipotesis 3. Berdasarkan tabel di atas, menunjukkan bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan terdapat pengaruh positif dan tidak signifikan, artinya H3 ditolak.

KESIMPULAN

1. Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

Abdillah, W. & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: C.V Andi Offset.

Bakara, Lasri. & Sukiswo. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *Travellers Suites* Medan. *ILMAN*, Vol. 3, No. 1, 9-15.

Black, Ken. (2010). *Business Statistics: For Contemporary Decision Making (6th ed.)*. John Wiley & Sons. Inc.

C. Nuridha., & I. Djastuti. (2017). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Pada

- Karyawan Hotel Megaland Solo). *Diponegoro Journal of Management*, Vol. 6, No. 4, 1-11.
- Fauzi, Usman. (2014). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. *EJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2 (3), 172 – 185.
- Hasibuan, M. (2008). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hussein, A. S., (2015). *Penelitian Bisnis dan Manajemen Menggunakan Partial Least Square (PLS) dengan SmartPLS 3.0*. Universitas Brawijaya.
- Malhotra, N. K. (2010). *Marketing Research* (6th ed.). New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Nooh, Fransisca. O., Jantje L. S., & Yantje. U. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. *Jurnal EMBA*. Vol.5 No.2, 2917-2926.
- Pangandaheng, Steven. C., Ivonne S.S., & Sjendry S. R. L. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.5 No.2*, 2358-2366.
- Pratama, Yosef. F., & Dian. W. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ) Vol. 1 No. 1*.
- Rahmawanti, N.P., Bambang. S, Arik. P. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 8 No. 2.
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sholiha, E. U. N. & Salamah, N. (2015). Structural Equation Modeling-Partial Least Square untuk Pemodelan Derajat Kesehatan Kabupaten / Kota di Jawa Timur: Studi Kasus Data Indeks Pembangunan Kesehatan Masyarakat Jawa Timur 2013. *Jurnal Sains dan Seni Its*. Vol 4 No 2.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja. 5th edition*. Rajawali Pers: PT Raja Grafindo Persada.
- Yukl, Gary. (2010). *Leadership in Organizations. 7th Edition*. New York: Prentice Hall.