

ANALISIS KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. KARYA MANDIRI

Aulia Azizah

Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Kalimantan Muhammad

Arsyad Al-Banjari

Email: auliaazizah13@gmail.com

ABSTRAK

Aulia Azizah (2021), Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mandiri, Pembimbing 1: Syahrani, Pembimbing 2: Teguh Wicaksono. Penelitian ini bertujuan: 1) Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri. 2) Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri 3) Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV. Karya Mandiri 4) Untuk Menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel dalam penelitian ,pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Karya Mandiri yang berjumlah 30 orang. Metode pengumpulan data dengan metode kuisioner, metode dokumentasi dan wawancara dengan teknik analisis data menggunakan aplikasi SPSS 21.0. Hasil penelitian menunjukkan: (1)Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan naik rata-rata sebesar 9.333 sehingga kalau terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Kompensasi (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri akan meningkat sebesar rata-rata 9.333%. 2)Variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan naik rata-rata sebesar 7.476 sehingga kalau terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Kompensasi (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri akan meningkat sebesar rata-rata 7.476% . (3) Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga variabel Kepemimpinan (X3) dengan variabel kinerja karyawan dengan nilai ratarata akan naik sebesar 8.892 satuan dengan asumsi jika variabel kepemimpinan (X3) tersebut tidak ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel kepemimpinan (X3) maka variabel kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri akan meningkat sebesar rata-rata 8.892 % . (4) Variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersamasama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri.

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

ABSTRACT

Aulia Azizah 2021 , *Compensation Analysis, Work Environment and Leadership on Employee Performance of CV. Karya Mandiri, Advisor 1: Syahrani, Advisor 2: Teguh Wicaksono. This study aims: 1) To analyze the effect of compensation on the employee's performance of CV. Karya Mandiri. 2) To analyze the influence of the work environment on the employee's performance of CV. Karya Mandiri 3) To analyze the influence of leadership on employee's performance at CV. Karya Mandiri 4) To analyze the effect of compensation, work environment and leadership on the employee's performance of CV. Karya Mandiri. This type of research is quantitative which is used to examine the population and samples in research, data collection using research instruments, data analysis is quantitative or statistical. The population and sample in this study were all employees of CV. Karya Mandiri, about 30 people. The data collection method used was the questionnaire method, the documentation method and the interview method with the data analysis technique using the SPSS 21.0 application. The results showed: (1) Compensation variable has a positive influence on employee performance by increasing an average of 9,333 so that if there is an increase of 1% in the compensation variable (X1), the employee performance variable (Y) CV. Karya Mandiri will increase by an average of 9,333%. 2) Work environment variables have a positive influence on employee performance by increasing an average of 7,476 so that if there is an increase of 1% in the compensation variable (X1), the employee performance variable (Y) CV. Karya Mandiri will increase by an average of 7,476%. (3) The leadership variable has a positive influence on employee performance with an average value will increase by 8,892 units, assuming that the leadership variable (X3) has no change or is constant. In other words, if there is an increase of 1% in the leadership variable (X3), the employee performance variable (Y) CV. Karya Mandiri will increase by an average of 8,892%. (4) Compensation variables, work environment and leadership simultaneously have a significant effect on employee's performance of CV. Karya Mandiri where this equation has a significance value of 0.000. Because it has a significance value < 0.05 , which is equal to 0.000 where $0.000 < 0.05$ indicates that together (simultaneously) have a significant effect on the performance of the employees of CV. Karya Mandiri.*

Keywords: Compensation, Work Environment, Leadership, Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan bagian yang cukup penting dalam pencapaian tujuan organisasi baik itu perusahaan besar maupun kecil, suatu perusahaan memiliki peralatan yang modern dengan teknologi tinggi. Peranan sumber manusia daya dalam perusahaan sangatlah penting karena sebagai penggerak utama seluruh kegiatan atau aktivitas perusahaan dalam mencapai tujuannya, baik untuk memperoleh keuntungan maupun untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari manusia itu sendiri dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi secara maksimal. Dengan kata lain kinerja organisasi atau perusahaan sangat dipengaruhi dan bahkan tergantung pada kualitas dan kemampuan kompetitif sumber daya manusia yang dimilikinya. Asset yang paling penting bagi suatu organisasi adalah sumber daya manusia, karena pada dasarnya manusia berfungsi sebagai faktor penggerak bagi setiap kegiatan di dalam perusahaan. Suatu organisasi dapat melakukan aktivitasnya untuk mencapai tujuan yang di inginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam merencanakan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan sumber daya lainnya yang ada dalam suatu organisasi.

Pemberian kompensasi dari perusahaan merupakan salah satu faktor penting yang berpengaruh di dalam pemilihan untuk bekerja di sebuah organisasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawannya, baik yang bersifat keuangan maupun non keuangan. Pemberian kompensasi yang tepat bagi keinginan karyawan maupun kemampuan perusahaan, akan menciptakan hubungan kerjasama yang sehat untuk kemajuan kinerja perusahaan. Selain kompensasi, faktor lain yang perlu diperhatikan oleh perusahaan adalah lingkungan kerja karena sangat berkaitan erat dengan tinggi rendahnya kepuasan karyawan, apabila lingkungan kerja baik maka hal tersebut dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, begitu pula sebaliknya. Kemajuan perusahaan dipengaruhi oleh faktor- faktor lingkungan yang bersifat internal dan eksternal. Sejauh mana tujuan perusahaan telah tercapai dapat dilihat dari seberapa besar perusahaan memenuhi tuntutan lingkungannya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka karyawan tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja. Tempat kerja dimana seorang mendedikasikan sepenuh tenaga dan pikirannya untuk menghasilkan sesuatu baik secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada proses kerjanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang pegawai.

Peran pemimpin dalam segala situasi organisasi merupakan faktor yang sangat strategis. Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya akan berpengaruh pada strategi organisasi, baik jangka pendek maupun jangka panjang. Pemimpin harus dapat mengelola pola pikir pegawainya untuk menaati dan melaksanakan setiap pekerjaan sesuai dengan norma dan aturan yang berlaku. Faktor kepemimpinan mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi, yaitu pada saat merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja) dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan). Serta kinerja merupakan hal yang penting bagi perusahaan atau organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

METODE

Adapun metode analisis data yang digunakan adalah metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti populasi dan sampel dalam penelitian, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan bantuan SPSS versi 21.0 dengan teknis analisis data digunakan yaitu uji validitas, uji reabilitas, uji asumsi klasik dan analisis regresi berganda.

Populasi dan sampel yang digunakan seluruh karyawan CV. Karya Mandiri berjumlah 30 orang. Sumber data dalam penelitian yaitu data primer data yang langsung diperoleh dari pihak CV. Karya Mandiri yang diperoleh dari tanggapan responden terhadap kuesioner atau menjawab pertanyaan-pertanyaan tentang variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta data sekunder dengan melengkapi data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah gambaran umum organisasi, struktur organisasi perusahaan, jumlah tenaga kerja, absensi karyawan, jam kerja pegawai, dll.

metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner (angket) dimana dalam pemilihan teknik angket dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan dimintai data, wawancara untuk mengumpulkan informasi dengan menggunakan cara tanya jawab untuk memperoleh secara langsung informasi mendalam tentang hal-hal yang berkaitan dengan CV. Karya Mandiri serta dokumentasi yang mana pengambilan data dengan mengumpulkan arsip-arsip dokumen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dari perusahaan CV. Karya Mandiri sebagai berikut :

1) Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskripsi pada variable kompensasi dimana diperoleh hasil variabel mean responden sebesar 4.32 dikategorikan setuju karena kompensasi yang diberikan oleh perusahaan CV. Karya Mandiri sesuai dengan keinginan dan jabatan karyawan sehingga memberikan pengaruh positif bagi peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Eka Idham Iip K Lewa dan Subowo (2005) dimana kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi kepuasan kompensasi yang diberikan, maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskripsi pada variable lingkungan kerja dimana diperoleh hasil variabel mean responden sebesar 4.40 dikategorikan setuju karena lingkungan kerja yang kondusif dan memuaskan karyawan sehingga membuat karyawan menjadi nyaman dan semangat bekerja sehingga kinerja karyawan pun meningkat. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama (2014) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka akan semakin meningkat kinerja karyawan.

3) Pengaruh Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan analisis deskripsi pada variable kepemimpinan dimana diperoleh hasil variabel mean responden sebesar 3.94 dikategorikan netral karena pemimpin harus memberikan pengaruh kepada karyawan agar mau bekerja sama dan memberikan motivasi secara terarah sehingga berpengaruh terhadap tingkah laku karyawan dengan begitu akan bersedia menjalankan tugas dengan ikhlas dan penuh tanggung jawab tanpa paksaan. Hasil penelitian ini di dukung oleh penelitian terdahulu yang telah dilakukan Rizqi Ameliawati (2015) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Kepemimpinan yang efektif akan memberikan pengaruh dan mempengaruhi kinerja pengikutnya.

PENUTUP

Berdasarkan hasil penelitian tentang kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan :

1) Variabel Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga variabel Kompensasi (X1) dengan variabel kinerja karyawan (Y). artinya apabila setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Kompensasi (X1), maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik rata-rata sebesar 9.333 sehingga kalau terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Kompensasi (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri akan meningkat sebesar rata-rata 9.333%.

2) Variabel Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga variabel Lingkungan kerja (X2) dengan variabel kinerja karyawan (Y). artinya apabila setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel Lingkungan kerja (X2), maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik rata-rata sebesar 7.476 sehingga kalau terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel Kompensasi (X1) maka variabel kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri akan meningkat sebesar rata-rata 7.476% .

3) Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan sehingga variabel Kepemimpinan (X3) dengan variabel kinerja karyawan (Y). artinya setiap penambahan atau kenaikan satu satuan variabel kepemimpinan (X3), maka nilai kinerja karyawan (Y) akan naik rata-rata sebesar 8.892 satuan dengan asumsi jika variabel kepemimpinan (X3) tersebut tidak ada perubahan atau konstan. Dengan kata lain apabila terjadi kenaikan sebesar 1% pada variabel kepemimpinan (X3) maka variabel kinerja karyawan (Y) CV. Karya Mandiri akan meningkat sebesar rata-rata 8.892 %

4) Variabel Kompensasi, Lingkungan kerja dan kepemimpinan secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dimana persamaan ini memiliki nilai signifikansi sebesar 0,000. Karena memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 dimana $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Karya Mandiri.

REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Anwar, Prabu Mangkunegara. 2009. *Manusia Sumber Daya Manusia*. Bandung, Buku Kita.
- Bintoro dan Daryanto. 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media
- Badeni. 2013. *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. Bandung: Alfabet
- Edy Sutrisno, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Eka Idham lip K lewa dan Subowo . 2005. *Pengaruh Kepemimpinan. Lingkungan Kerja fisik dan kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Pertamina (PERSERO) Daerah Operasi Hulu Jawa Barat*.
- Hadar Nawawi, Martini, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press, 2011.
- H. Jaja Jahari dan M. Sobry Sutikno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Prospect.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Ike Kusdyah. 2008, Rachmawati, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta : CV. Andi Offset.
- I Putu Sedhana Yasa dan I Wayan Mudiarta Utama, 2014. *Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan pada Karma Jimbaran*
- Imam ,Ghozali,. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imam, Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Jhon Kotter. 2014. *Leading Of Management*. Jakarta: Airlangga.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers, 233 103
- Kreitner., Kinicki. 2010. *Organisasioal Behavior ed.9*. New york: McGraw-Hill.
- Malayu S.P Hasibuan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Bumi Aksara
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Bandung : CV Alfabeta.
- M. Manullang., 2018., *Dasar-dasar Manajemen*, Ghalia Indonesia, Jakarta.
- M, Yani. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mitra Wacana Media, Jakarta
- Malayu S.P, Hasibuan. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT BumiAskara.

Nitisemito, Alex S, Manajemen Personalia, Jakarta: Ghalia, 1992.

Rahayu S, Suswaty 2004. Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Temanggung. Jurnal Telaah Manajemen Vol. 1 Edisi 1,50.

Robbin & Judge. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta. Salemba Empat.

Rizqi Ameliawati.. 2015. Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan” (Studi Pada CV. Fan Jaya Logam Kaliwungu

Simanjuntak, P. J. (2005). Manajemen Dan Evaluasi Kinerja. Jakarta:

Sugiyono. 2009. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Suharjo, Bambang. 2008. Analisis Regresi Terapan Dengan SPSS. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta

Sedarmayanti, Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung: CV Mandar Maju, 2001.

Suharsimi, Arikunto . 1997. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Yogyakarta : Rineksa Cipta.

Sanny, Lin dan Kristanti Selby. 2012. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan Outsourcing

Mall Lippo Cikarang. Binus Business Review. Vol. 3 No. 1 Mei 2012: 61-69. 104

Supomo, R.Eti Nurhayati. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Yrama Widya

Torang, Syamsir. 2013. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi). Bandung : CV Alfabeta.

Wibowo. 2010. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.

Simanjuntak, P.J. 2011. Manajemen dan Evaluasi Kinerja. Lembaga Penerbit Univ. Indonesia, Jakarta

Veithzal dan Deddy Mulyadi Rivai . 2012. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Edisi Ketiga. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada

Widodo, S. E. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Pusaka Pelajar.

Wibowo. (2010). Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Press.

Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada