

PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALOG KOTA MOJOKERTO

Danang Satria¹, Basthoumi Muslih², Dodi Kusuma Hadi Soedjoko³

^{1),2),3)} Universitas Nusantara PGRI Kediri, Jl. K.H. Ahmad Dahlan No.76, Mojoroto, Kota Kediri, Jawa Timur
danangsatria55@gmail.com

Informasi Artikel

Tanggal Masuk : 30/06/2024

Tanggal Revisi : 04/07/2024

Tanggal Diterima : 10/07/2024

Abstract

The goal of the author research is to reveal the influence of leadership, compensation and the working environment on the performance employees of PT KALOG Kota Mojokerto. This research takes a quantitative causal approach. Using the IBM SPSS version 29 application, and multiple linear regression analyses, coefficient of determination tests, and hypothesis test, t (partial), F (simultaneous), and other statistical analysis procedure were include. Result of the study suggest that the performance of employees is only marginally influenced by working environment and leadership. The impact of compensation on employees performance in the first hypothesis are also rather significant. Working environment, compensation, and leadership have a considerable combined impact on employees succes.

Keywords: Leadership, Compensation, Working Environment, Employee Performance

Abstrak

Tujuan studi adalah guna mengungkap pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto. Metode kuantitatif kausal dimanfaatkan dalam studi ini. Peneliti menerapkan sampel acak dari 40 karyawan, dan analisis statistik diterapkan dengan memanfaatkan program IBM SPSS versi 29. Ini termasuk analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, dan uji hipotesis, uji t (parsial) dan uji F (simultan). Hasil dari studi ini, lingkungan kerja dan kepemimpinan keduanya berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi pada hipotesis pertama menunjukkan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan. Selain itu, terjadi pengaruh yang signifikan antara gabungan dari kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan.

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

PENDAHULUAN

Perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan, dan teknologi berkembang semakin pesat di era globalisasi saat ini. Proses industri yang persaingannya semakin ketat merupakan dampak dari perkembangan globalisasi ini. Kegagalan pada perusahaan juga merupakan dampak persaingan industri yang seringkali mengalami berbagai masalah. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan mengelola sumber daya manusianya dalam perusahaan. Dengan berkembangnya potensi sumber daya manusia merupakan harapan semua perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah di tetapkan perusahaan [1]. Kinerja dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau individu sendiri, kinerja yang optimal diharapkan mampu dijadikan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya. Perusahaan akan mempunyai daya saing tinggi jika didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, karena kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan [2].

Adapun cara untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu dapat dilakukan dengan cara penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi dan kontribusi karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan [3]. Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk mengetahui sejauh mana karyawannya dalam berproses dan mengembangkan kinerjanya di dalam perusahaan. Dalam memenuhi tuntutan di masa sekarang dan mendatang, PT KALOG Kota Mojokerto tengah berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dengan cara penilaian kinerja dan mengevaluasi kinerja setiap karyawannya.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai sifat seseorang yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan

antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi yaitu sifat kepemimpinan. Rivai menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi [4]. Pemimpin yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, dan mampu mengendalikan bawahan serta mengendalikan emosi dan bertanggung jawab akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi lainnya, dengan demikian kepemimpinan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya, dalam hal pemberian bonus atau gaji tambahan [5]. Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi sebaiknya diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang optimal.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya [6]. Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dari segi kenyamanan kerja karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan juga menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin produktif dengan pekerjaan yang dikerjakannya [7].

PT. KALOG ini bergerak pada bidang jasa pengiriman barang cargo. Keuntungan memakai jasa pengiriman barang cargo di PT KALOG adalah mudah dalam hal pengiriman dan pengirimannya cepat. Untuk barang cargo yang dikirim meliputi sepatu, hewan, pupuk, sepeda motor, dan makanan. Pengiriman barang cargo di PT KALOG juga diberikan *packing double* agar barang yang dikirim aman sampai tiba ke tempat tujuan. Dari hasil observasi peneliti, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT KALOG kota Mojokerto menjadi kurang maksimal seperti arahan yang kurang jelas dari pimpinan kepada karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang dinilai terlambat dan lingkungan kerja yang kurang baik. Misalnya, seperti suara yang bising atau keras, kebersihan lingkungan kerja dan udara.

Hal ini dapat mengganggu operasional perusahaan ketika karyawan kurang mendapat arahan yang jelas dari pimpinan, serta lingkungan kerja yang tidak mendukung untuk melaksanakan pekerjaan dengan optimal. Oleh sebab itu, untuk mencapai tujuan perusahaan, perusahaan harus melakukan evaluasi dengan mengutamakan karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Studi terdahulu oleh Saddam et al di PT POS Indonesia kantor cabang Cinere, kepemimpinan berpengaruh signifikan pada kinerja pegawai [8]. Kompensasi berdampak positif dan signifikan pada kinerja karyawan, menurut studi terdahulu oleh Putri & Iryanti di KALOG Kota Madiun [9]. Studi terdahulu oleh Aprillian & Merta menjelaskan lingkungan kerja berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas karyawan di PT J&T cargo Mahakam [10]. Polakitan et al menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja [11].

METODE

Kinerja karyawan merupakan variabel terikat pada studi ini, sedangkan variabel bebasnya meliputi kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Waktu yang dibutuhkan dalam studi ini selama tiga bulan, dengan rentan waktu bulan April, Mei sampai bulan Juni 2024. Subyek studi PT KALOG Mojokerto menerapkan teknik random sampling karena terdapat sejumlah 40 karyawan dengan menggunakan perhitungan rumus slovin. Ada beberapa ciri responden yang berpartisipasi pada studi ini, yaitu yang berjenis kelamin laki – laki 35 orang, dan berjenis kelamin perempuan ada 5 orang. Mayoritas karyawan yang bekerja dengan rentan usia 26 – 35 tahun. Sumber data pada studi ini adalah data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari hasil observasi pada karyawan PT KALOG Kota Mojokerto dan data sekunder berdasarkan teori – teori, buku, jurnal terdahulu serta dokumentasi peneliti yang diperoleh di PT KALOG Kota Mojokerto.

Ada tiga metode yang digunakan dalam studi ini yakni observasi, kuesioner, dan kepustakaan. Observasi yaitu mengamati langsung objek karyawan PT KALOG Kota Mojokerto. Selanjutnya kuesioner berupa penyebaran pertanyaan atau pernyataan tertutup, serta langsung diberikan langsung pada responden yang dikirim melalui google form, dan selanjutnya diisi oleh responden, dengan menentukan salah satu dari 5 jawaban. Kuesioner yang disebar sebanyak 40 butir dan tersedia 40 responden untuk mengisi kuesioner yang saya berikan pada salah satu karyawan PT KALOG Kota Mojokerto. Yang terakhir ialah kepustakaan yaitu

metode pengumpulan informasi dan pengetahuan melalui teori – teori, jurnal terdahulu dan buku yang akurat serta berkaitan dengan studi yang peneliti lakukan.

Pendekatan kuantitatif kausalitas ialah metode pendekatan yang digunakan dalam studi ini. Dalam studi ini, observasi dimanfaatkan guna membuat instrumen, dan variabel dinilai menggunakan skala likert. Uji persyaratan analisis, uji regresi linier berganda, koefisien determinasi (r^2), serta uji hipotesis diterapkan guna menguji dalam kajian ini.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada variabel kepemimpinan pemrolehan data deskripsi sebagian besar jawaban responden ada di butir X1.4.1 yang meliputi pernyataan perihal “saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” dari penyebaran informasi lapangan diperoleh 25 data dengan presentase 62,5% jawaban responden yang sepakat menjawab (S). Kesimpulannya kepemimpinan di PT KALOG Kota Mojokerto sudah baik. Selanjutnya variabel kompensasi, sebagian besar jawaban responden terdapat di butir X2.4.2 yang berisi pernyataan “fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik, mendorong karyawan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan” dan didapatkan informasi perihal hasil dari penyebaran survey yaitu presentase sebesar 62,5% di 25 data serta jawaban responden sepakat menjawab (S). Kesimpulannya pemberian kompensasi di PT KALOG Mojokerto sudah cukup baik.

Perihal variabel lingkungan kerja, dominan jawaban responden terdapat di butir X3.9.1 yang berisi pernyataan “saya merasa aman di tempat saya bekerja” dan didapatkan informasi perihal hasil penyebaran survey yaitu 67,5% dari 27 data yang menyatakan sepakat menjawab (S). Disimpulkan bahwa lingkungan kerja di PT KALOG Mojokerto sudah relatif baik, karena setiap karyawan sudah merasa aman saat bekerja di tempat kerjanya, serta variabel terakhir yaitu kinerja karyawan dengan hasil sebagian besar responden Y1.4.1 yang berisi “ketrampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang tempat saya bekerja” dihasilkan informasi hasil survey yaitu 60% di 24 responden sepakat menjawab (S). Dengan demikian, kinerja karyawan PT KALOG Mojokerto sudah cukup baik, karena setiap karyawan sudah bekerja sesuai dengan bidang mereka.

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Pengujian Validitas

Variabel	Kode	r Hitung	r Tabel	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,682	0,312	Valid
	X1.1.2	0,635	0,312	Valid
	X1.2.1	0,810	0,312	Valid
	X1.2.2	0,542	0,312	Valid
	X1.3.1	0,631	0,312	Valid
	X1.3.2	0,663	0,312	Valid
	X1.4.1	0,345	0,312	Valid
	X1.4.2	0,427	0,312	Valid
	X1.5.1	0,771	0,312	Valid
	X1.5.2	0,432	0,312	Valid
Kompensasi (X2)	X2.1.1	0,726	0,312	Valid
	X2.1.2	0,393	0,312	Valid
	X2.2.1	0,778	0,312	Valid
	X2.2.2	0,731	0,312	Valid
	X2.3.1	0,580	0,312	Valid
	X2.3.2	0,328	0,312	Valid
	X2.4.1	0,503	0,312	Valid
	X2.4.2	0,325	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1.1	0,772	0,312	Valid
	X3.1.2	0,661	0,312	Valid
	X3.2.1	0,670	0,312	Valid
	X3.3.1	0,690	0,312	Valid
	X3.4.1	0,506	0,312	Valid

Variabel	Kode	r Hitung	r Tabel	Valid
	X3.5.1	0,618	0,312	Valid
	X3.6.1	0,346	0,312	Valid
	X3.7.1	0,603	0,312	Valid
	X3.8.1	0,541	0,312	Valid
	X3.9.1	0,424	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,588	0,312	Valid
	Y1.1.2	0,581	0,312	Valid
	Y1.2.1	0,506	0,312	Valid
	Y1.3.1	0,587	0,312	Valid
	Y1.3.2	0,575	0,312	Valid
	Y1.4.1	0,755	0,312	Valid
	Y1.5.1	0,563	0,312	Valid
	Y1.5.2	0,584	0,312	Valid
	Y1.6.1	0,594	0,312	Valid
	Y1.6.2	0,687	0,312	Valid
	Y1.7.1	0,662	0,312	Valid

Sumber: data primer diolah SPSS 29, 2024

Tabel 2. Hasil pengujian Reliabilitas

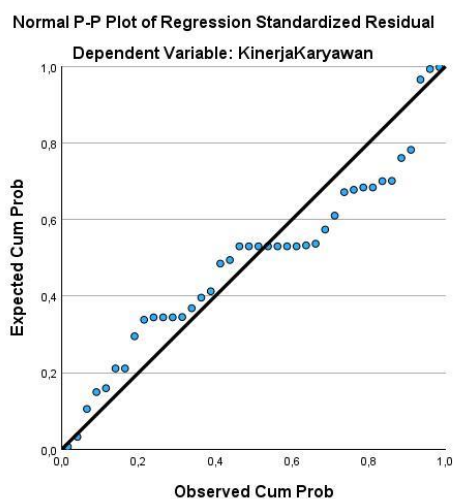
Variabel	Cronbach Alpha	Koefisien Cronbach Alpha	Keterangan
Kepemimpinan	0,808	0,6	Reliable
Kompensasi	0,669	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja	0,787	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,832	0,6	Reliable

Sumber: data primer diolah SPSS 29, 2024

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut gambar 1 hasil uji normalitas:



Sumber: data primer diolah SPSS 29, 2024

Gambar 1. Pengujian Normalitas

Karena data dari kuesioner diketahui terletak di dekat garis lintang bujur serta menyertai arah miring, dengan demikian regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,03034659
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
Test Statistic	Negative	-,118
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067

Sumber: data primer diolah SPSS 29, 2024

Dari tabel hasil uji normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan adalah $0,067 > 0,05$. Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa distribusi residual memiliki distribusi yang normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4. Pengujian Multikolinearitas

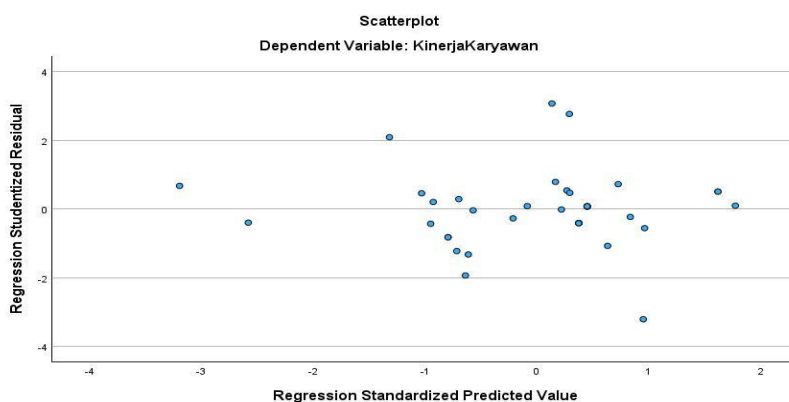
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,169	5,924
Kompensasi (X2)	0,309	3,237
Lingkungan Kerja (X3)	0,159	6,289

Sumber: data primer diolah SPSS 29, 2024

Diatas menggambarkan nilai *tolerance* kepemimpinan (X1) 0,169, kompensasi (X2) 0,309, dan lingkungan kerja (X3) 0,159 yang semuanya $> 0,10$, artinya tidak terjadi multikolinearitas. Nilai VIF pada kepemimpinan (X1) 5,927, kompensasi (X2) 3,237, dan lingkungan kerja (X3) 6,289, menunjukkan semua variabel independen bernilai $VIF < 10$, menunjukkan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Titik – titik yang tersebar secara acak pada gambar 3 serta dibawah titik nol sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.



Sumber data: diolah SPSS 29, 2024

Gambar 2. Pengujian Heteroskedastisitas

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 5. Pengujian Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig	Collincanty Statistic	
	B	Std. error	Beta				Tolerance	VIF
1.(Constant)	11,237	2,930			3,836	<,001		
Kepemimpinan (X1)	0,622	0,148	0,614		4,193	<,001	0,169	5,927
Kompensasi (X2)	- 0,624	0,146	-0,461		-4,264	<,001	0,309	3,327
Lingkungan Kerja (X3)	0,735	0,159	0,698		4,627	<,001	0,159	6,289

Sumber: data diolah SPSS 29, 2024

Model persamaan regresi di atas dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + e$$

$$Y = \alpha + 11,237 + 0,622 - 0,624 + 0,735 + e$$

1. Nilai α yaitu 11,237, artinya apabila variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan tidak memiliki pengaruh sama sekali ($=0$), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 11,237.
2. $\beta_1X_1 = 0,622$, artinya apabila kepemimpinan (X1) naik 1 (satu) satuan, kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,622.
3. $\beta_2X_2 = -0,624$, artinya apabila kompensasi (X2) naik 1 (satu) satuan, kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,624.
4. $\beta_3X_3 = 0,735$, artinya apabila lingkungan kerja (X3) naik 1 (satu) satuan, kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,735.

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 6. Pengujian Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,933 ^a	,870	,859	1,513

Sumber data: diolah SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 6 diatas diketahui nilai R^2 sebesar 0,870. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 87,0%, sedangkan sisanya 13,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam studi ini.

Uji Hipotesis

Uji t - Parsial

Tabel 7. Pengujian t – Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig
	B	Std. error	Beta			
1.(Constant)	11,237	2,930			3,836	<,001
Kepemimpinan (X1)	0,622	0,148	0,614		4,193	<,001
Kompensasi (X2)	- 0,624	0,146	-0,461		-4,264	<,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,735	0,159	0,698		4,627	<,001

Sumber data: diolah SPSS 29, 2024

1. Variabel Kepemimpinan H₀ : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan H_a : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu $\alpha < 0,05$. Apabila $\alpha < 0,05$ maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $\alpha > 0,05$ maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji-t untuk variabel X₁ (Kepemimpinan), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H_a diterima.
2. Variabel Kompensasi H₀ : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan H_a : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu $\alpha < 0,05$. Apabila $\alpha < 0,05$ maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $\alpha > 0,05$ maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji-t untuk variabel X₂ (Kompensasi), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H_a diterima.
3. Variabel Lingkungan Kerja H₀ : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan H_a : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu $\alpha < 0,05$. Apabila $\alpha < 0,05$ maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila $\alpha > 0,05$ maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji-t untuk variabel X₃ (Lingkungan Kerja), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian, H_a diterima.

Uji F- Simultan

Tabel 8. Pengujian F – Simultan

Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,035	3	183,345	80,136	<,001
	Residual	82,365	36	2,288		
	Total	632,400	39			

Sumber: data diolah SPSS 29, 2024

Dari hasil uji ANOVA pada tabel 4.11, diperoleh Fhitung sebesar 80,136 dengan nilai signifikan <,001 yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol (H₀) diterima.

Pembahasan

X₁ : Kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara parsial. Variabel kepemimpinan yang memiliki nilai hitung thitung > ttabel yaitu 4,193 > 3,120 dengan tingkat signifikansi 0,01 < 0,05. Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H₁ menolak H₀, sehingga secara variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Saddam et al dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. POS INDONESIA Kantor Cabang Cinere yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [10].

X₂ : Kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara parsial. variabel kompensasi yang memiliki nilai hitung thitung > ttabel yaitu - 4,264 > 3,120 dengan tingkat signifikansi 0,01 < 0,05. Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H₁ menolak H₀, sehingga secara variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan Zikrilla & Harahap dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan [11].

X₃ : Kinerja karyawan (Y) berpengaruh secara parsial. variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai hitung thitung > ttabel yaitu 4,627 > 3,120 dengan tingkat signifikansi 0,01 < 0,05. Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H₁ menolak H₀, sehingga secara variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Aprilian & Merta dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan [1].

Y : Temuan tes F yang menunjukkan nilai signifikan sebesar $0,01 < 0,05$, yang berarti secara statistik kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Studi ini searah dengan studi Polakitan et al menunjukkan bahwa kinerja karyawan secara signifikan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja [5].

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto, 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT KALOG Kota Mojokerto, 3) Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT KALOG Kota Mojokerto, dan 4) Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto.

Bagi peneliti di bidang yang sama diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan menambahkan variabel dan objek penelitian lainnya. Hal ini akan menghasilkan hasil penelitian yang umum dan dapat digunakan untuk semua jenis studi, yang akan mendukung hasil analisis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar, karena akan dapat mendukung hasil analisis yang lebih baik.

DAFTAR RUJUKAN

- [1] Aprilian R, Merta S. Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu. 2023:151–163.
- [2] Saputra F, Masyuroh AJ, Danaya BP, Maharani SP, Ningsih NA, Ricki TS, Putri GAM, Jumawan J, Hadita H. Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen* 2023;1:329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>.
- [3] Herawati N, Ranteallo AT, Syafira K. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora* 2021;2:13–22. <https://doi.org/jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/484>.
- [4] Marwanto AE, Hasyim W. Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika* 2022;6:44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>.
- [5] Polakitan R, Sendow GM, Lumintang GG. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Asuransi Wahana Tata Manado 2019;4:1068–1077. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14723>.
- [6] Putri DA, Iryanti E. Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah* 2024;6:749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>.
- [7] Rivai A. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. 2020;3:213–223. <https://doi.org/DOI> : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>.
- [8] Rizki AA. Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. KAI Logistik. *Jurnal Riset Manajemen* 2023;1: 278–290. <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1053>.
- [9] Rustiawan I, Purwati S, Sutrisno S, Kraugusteeliana K, Bakri AA. Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Pemeringkatan Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana* 2024;2:403-411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>.
- [10] Saddam M, Faroji R, Najibullah N, Waskita NID. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Cinere. *Jur.Tadbir.Peradaban* 2021;1:96-109. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i2.44>.
- [11] Zikrilla A, Harahap AR. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik

Cargo Cabang Teluk Kuantan. JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis dan Ilmu Sosial 2023;1:4-57.