TATA KELOLA
Jurnal Magister Manajemen Universitas Muslim Indonesia
Volume 9 No. 2 (2022)
P-ISSN: 2722-4937, E-ISSN: 2722-4961
Website: http: pasca-umi.ac.id/index.php/jms

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Londria Group Makassar

Nurbina, Baharuddin Semmaila, Serlin Serang
[1] Program Pascasarjana Universitas Muslim Indonesia Makassar.
[2,3] Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar.

Abstrak
Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar, (2) untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar, (3) Untuk mngetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar, dan (4) Untuk mengetahui variable yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar.Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda. Data penelitian diperoleh dari karyawan PT. Londria Group Makassar.Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui peran dari kepemimpinan. (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pt. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan adanya kenyamanan dari lingkungan kerja yang memadai. (3) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Hal ini menunjukkan ada kecenderungan bahwa pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan merupakan cermin ukuran nilai pekerjaan, dan (4) variable yang paling dominan terhadap kinerja pegawai yaitu kompensasi. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai pada PT. Londria Group Makassar.
.

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

1. Pendahuluan

Dalam kehidupan masyarakat, suatu organisasi formal maupun nonformal selalu ada sesorang yang dianggap lebih dari yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lain, biasanya orang seperti itu disebut pemimpin atau manajer. Dalam menghadapai persaingan yang semakin kompleks serta semakin berkembangnya ilmu pengetahuan dan teknologi peran seorang pemimpin sangat dibutuhkan untuk menggerakkan organisasi terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia. Kemampuan untuk memberikan perhatian terutama kepada sumber daya manusia adalah factor yang sangat menentukan kelangsungan hidup suatu organisasi dalam rangka pencapaian tujuan yang telah ditetapkan. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilan dari individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka. Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja antara lain: motivasi, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, insentif, budaya kerja, komunikasi, jabatan, pemberian gizi karyawan, pelatihan dan masih banyak lainnya. Semua factor itu pasti berpengaruh, ada yang dominan ada juga yang tidak.

Perkembangan manajemen atau kepemimpinan suatu organisasi apapun merupakan hal penting dan perlu mendapatkan perhatian. Tanpa adanya suatu manajemen dan kepemimpinan yang baik dan inspiratif, upaya perubahan dan optimalisasi pencapaian kinerja dan tujuan organisasi akan sulit dicapai dan mungkin saja tidak menghasilkan apapun. B. Agus Sutiono (2019) dalam bukunya mengatakan bahwa kualitas dari pemimpin sering dianggap sebagai factor terpenting yang menentukan factor keberhasilan atau kegagalan organisasi.

Pada era globalisasi, pimpinan perusahaan tidak hanya memperhatikan cara untuk memajukan perusahaan namun juga upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mau bekerja

lebih baik untuk perusahaan. Menurut Dessler (2015) kinerja yag baik membantu menciptakan sikap positif dalam karyawan, menaikkan moral mereka, meningkatkan kinerja mereka dan menciptakan hubungan yang menyenangkan dengan rekan kerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaan cenderung lebih kreatif dan inovatif yang membantu bisnis untuk tumbuh, berkembang dan membawa perubahan positif sesuai dengan situasi pasar. Dengan demikian, organisasi mampu bersaing di tingkat internasional.

Handoko (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses untuk mempengaruhi orang lain untuk memahami dan setuju dengan apa yang perlu dilakukan dan bagaimana tugas itu dilakukan secara efektif, serta proses untuk memfasilitasi upaya individu dan kolektif untuk mencapai tujuan bersama. Arini Livia(2019) salah satu komponen utama untuk menjadi pemimpin adalah kemampuan menentukan arah, yang berarti juga melakukan peramalan dan terkadang menciptakan masa depan untuk perusahaan atau organisasi dalam meningkatkan kinerja. Sondang P. Siagian (2016:253) jika karyawan diliputi oleh rasa tidak puas atas kompensasi yang diterimanya dampaknya bagi organisasi akan sangat bersifat negatif artinya apabila permasalahan kompensasi tidak dapat terselesaikan dengan baik maka dapat menurunkan kinerja karyawan.

Peranan kepemimpinan penting untuk dicapai pada perusahaan PT. Londria Group yang bersentuhan langsung dengan masyarakat yaitu pelayanan dalam bidang jasa. Pelayanan prima yang diberikan perusahaan dapat diwujudkan melalui peningkatan kualitas dan komitmen kepada konsumen.

Seseorang yang menduduki posisi sebagai pimpinan di dalam suatu organisasi mengembang tugas melaksanakan kepemimpinan. Sehubungan dengan itu untuk sementara dari segi organisasi kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan untuk mendorong, memotivasi, memimpin, mengarahkan, mengawasi sejumlah orang atau dua orang bahkan lebih agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan yang terarah untuk mencapai tujuan bersama terutama dalam memberikan pelayanan prima kepada pelanggan yang dilayani.

PT. Londria Group Makassar berdiri sejak 2013 atau sekitar 7 tahun yang lalu. Sebagai perusahaan dalam bidang jasa tentu saja ukuran kinerja karyawan yang melaksanakan tugas pokok dan tanggung jawab masing-masing harus lebih diperhatikan oleh pimpinan secara langsung.

PT. Londria Group Makassar adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa yang mencakup layanan laundry, dimana selain laudry baju PT. Londria sudah berkembang memberikan jasa laundry lain seperti laundry karpet, sofa, springbed, interior mobil, gorden, sepatu, selimut, bahkan jasa home cleaning juga sudah tersedia.

Berdasarkan observasi dan wawancara dengan karyawan yang dilakukan pada perusahaan PT. Londria Group Makassar ditemukan adanya masalah tentang kinerja yang diduga dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi.

Kepemimpinan terkait dengan kepemimpinan yang digunakan oleh pimpinan di PT. Londria Group Makassar masih belum sepenuhnya berjalan baik, terdapat masalah dimana pimpinan perusahaan kurang mampu untuk memberikan motivasi terhadap bawahan, serta memberikan rangsangan kepada karyawannya untuk bekerja lebik baik lagi. Perilaku kepemimpinan secara positif berkorelasi dengan memprediksi tingkat kinerja dimana kepemimpinan dan kualitas kepemimpinan terbukti berkorelasi positif dengan kinerja karyawan (Sutrisno, Edy. 2017).

Masalah lingkungan kerja seperti penggunaan warna ruangan yang kurang cerah (cenderung berwarna gelap), penerangan di tempat kerja yang gelap, sirkulasi udara yang kurang dan keamanan kerja yang masih dirasa kurang. Dampak dari masalah-masalah tersebut adalah pada rendahnya kinerja. Teori Michigan State menyatakan bahwa penerangan ruangan dapat mempengaruhi suasana hati seseorang dan menciptakan suasana tertentu yang diinginkan untuk direpresentasikan dalam sebuah ruangan (Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankanya (Nitisemito, 2020:183).

Masalah kompensasi terkait dengan upah serta tunjangan yang diberikan. Masalah yang timbul dari pemberian kompensasi yaitu gaji, tunjangan dan insentif yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan dinilai sering tidak tepat waktu. Pada masalah tunjangan yang diberikan perusahaan pada waktu hari raya dinilai oleh karyawan tidak cukup untuk memenuhi kebutuhan karyawan. Insentif yang diberikan perusahaan kepada karyawan dinilai tidak sesuai dengan kinerja karyawan. Masalah yang timbul dari kompensasi ini berdampak pada kinerja karyawan yang rendah. Kompensasi karyawan merujuk pada bentuk upah atau imbalan yang berlaku bagi karyawan dan muncul dari pekerjaan dimana ada dua cara pemberian kompensasi yaitu pembayaran keuangan

langsung dan tidak langsung (Dessler, 2015:85). Menurut Handoko dalam Kurniawan, dkk (2015) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka.

Berdasarkan uraian diatas, dapat dirumuskan formulasi permasalahan dalam penelitian ini yaitu: 1. Apakahokepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pada PT. Londria Group Makassar. ApakahoLingkungan kerja berpengaruhoterhadap kinerja pada PT. Londria Group Makassar. Apakahokompensasi berpengaruhoterhadap kinerja pada PT. Londria Group Makassar? Variabel manakahodiantaraokepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi yang berpengaruh dominan terhadap kinerja pada PT. Londria Group Makassar

2. Tinjauan Pustaka

2.1. Hubungan Pengetahuan Kewirausahaan Terhadap Minat Berwirausaha

Kepemimpinan memainkan peranan yang penting dalam menentukan pencapaian tujuan dalam organisasi perusahaan. Dikatakan penting karena pimpinan membutuhkan orang lain yaitu bawahan untuk melaksanakan secara langsung tugas-tugasnya. Suatu kepemimpin yang efektif adalah kepemimpinan yang mampu menumbuhkan, memelihara dan mengembangkan usaha dan iklim yang kodusif dalam kehidupan organisasional. Rauch & Behling (2014) mengutip kepemimpinan adalah proses mempengaruhi aktivitas-aktivitas sebuah kelompok yang diorganisasikan ke arah pencapaian tujuan. Suatu organisasi akan berhasil atau gagal sebagian besar ditentukan oleh pimpinan dan kepemimpinannya. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak bisa dilepaskan dari kepemimpinan, sebab kinerja yang baik akan muncul dari kepemimpinan yang baik pula.

Dalam melakukan pekerjaan, lingkungan kerja memegang peran yang penting karena merupakan hal yang terdekat dengan karyawan dimana lingkungan kerja berpengaruh terhadap semangat kerja karyawan sehingga perusahaan harus memiliki perhatian lebih untuk faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu yang ada dilingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebersihan tempat pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya menjalankan tugas seperti kerja, dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. (Irsyandi, 2014 : 134). Demikian pula kinerja karyawan tidak bisa dilepaskan dengan pemberian kompensasi. Karena dalam kepemimpinan yang baik dan pemberian kompensasi yang baik pula terhadap karyawan akan menjadi pendorong bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja kerjanya. Sebagai seorang pemimpin kondisi dari lingkungan luar ataupun kondisi dari dalamnya sendiri akan memiliki pengaruh yang kuat terhadap suatu kepemimpinan, sehingga diperlukan pengetahuan dari pimpinan untuk lebih memahami lingkungan yang ia pimpin. Segala bentuk system kepemimpinan akan memiliki hasil yang berbeda pula.

Berdasarkan uraian mengenai pentingnya kepemimpinan lingkungan kerja, dan kompensasi dalam organisasi maka perlu dilakukan analisis pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Hipotesis

a. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Londria Group. Makassar
b. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikanterhadap kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar
c. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar

3. Metode Penelitian

3.1. Kriteria Sampel

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian explansi yaitu melihat pengaruh atau hubungan antara variable bebas dan variable terikat dengan pendekatan kuantitatif. Metode ini sangat relevan digunakan karena dalam penelitian ini peneliti mengamati tentang fenomana yang terjadi pada PT. Londria Group Makassar. Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Londria Group Makassar dengan waktu pelaksanaan dilakukan terhitung sejak November sampai Desember 2022. Jenis data yang di gunakan adalah data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data yaitu melalui observasi,

kuisioner dan wawancara. opulasi penelitianoinioadalah seluruhokaryawan Langgeng Laundry yang berjumlah 130 orang dan sampel yang digunakan berjumlah 98 orang

3.2. Teknik analisis data

1). Analisis deskriptif. Analisis ini digunakan untuk mengungkapkan gambaran data lapang secara deskirptif dengan cara menginterpretasikan hasil pengolahan data lewat tabulasi data guna menyikapi kecenderungan data nominal empiric dan deskriptif, seperti data frekuensi, mean, median, modus, simpangan baku, varians dan kecenderungan untuk mengetahui keadaan data nominal, ordinal maupun interval. Analisis deskriptif tersebut berguna untuk mendukung interpretasi hasil analisis yang telah dilakukan hingga dalam pembahasan hasil penelitian.

2). Uji validitas dan reabilitas

- Uji validitas
  Setelah data dikumpulkan, maka pengujian veliditas dilakukan engan mengoreksi skor-skor item pertanyaan dengan skor total
- Uji reabilitas
  Reabilitas dilakukan untuk mengetahui sampai sejauh mana kuisioner yang diajukan dapat memberikan hasil yang tidak merbeda jika dilakukan pengukuran Kembali terhadap subjek yang sama pada waktu berlainan. Suatu kuisioner disebut mempunyai reliabilitas atau dapat dipercaya, jika kuisioner itu stabil dan dapat diandalkan sehingga penggunaan kuisioner tersebut berkali-kai akan memberikan hasil serupa.

3) . Analisis Kuantitatif

Untuk menjawab permasalahan pokok dan membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya, maka digunakan analisis kuantitatif dengan metode regresi linear berganda. Untuk membuktikan hipotesis, maka digunakan rumus Slovin sebagai berikut:

n = ukuran sampel keseluruhan

N = ukuran populasi keseluruhan

e = batas toleransi kesalahan sebesar 5% atau 0,05

Model analisis ini dipilih untuk mengetahui besarnya pengaruh variable-variabel bebas terhadap kinerja karyawan baik secara bersama-sama maupun secara parsial.

3.3. Definisi Operasional Variabel dan Pengukurannya

Untuk mempermudah pengukuran variable didalam penelitian ini, maka ditentukan definisi operasionalnya sebagai berikut:

1). Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2019:170). Variable kepemimpinan dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut: (1) Instruksi; (2). Konsultasi; (3). Partisipasi; (4) Delegasi; (5). Pengendalian.

2).Lingkungan Kerja (X2)

Menurut (Darmadi, 2020:242), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Fachrezi & Khair, 2020:111), adapun indikator lingkungan kerja, yaitu : (10 Penerangan; (2) Sirkulasi Udara; (3) Kualitas ruangan; (4) Kebersihan; (5) Fasilitas kerja.

3). Kompensasi adalah apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti rugi kontribusi mereka kepada organisasi (Henry Simamora, 2014:442). Kompensasi dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut: (1) Gaji; (2) Insentif; (3). Tunjangan: (4) Bonus.

4. Kinerja karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Anwar Prabu Mangkunegara, 2019:67). Variabel kinerja dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan indicator sebagai berikut: (1) Kualitas; (2) Kuantitas; (3). Pelaksanaan tugas; (4). Tanggung Jawab

a.Kualitas
b.Kuantitas
c.Pelaksanaan tugas
d.Tanggung jawab

4. Hasil dan Pembahasan

4.1. Deksripsi Variabel

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap sampel 98 orang dari jumlah keseluruhan 130 orang karyawan pada PT. Londria Grub Makassar diperoleh data karakteristik responden yang meliputi: usia, jenis kelamin, pendidikan terakhir, dan lama bekerja sebagai berikut:

- Usia

Tabel 1. Karakteristik Responden berdasarkan Usia

Umur responden (tahun)	Jumlah (orang)	Persentase (%)
20 - 30	58	60
31 - 40	32	32
41 - 50	8	8
> 50	0	0
Jumlah	98	100

Sumber: Data primer diolah Tahun 2022

Dari table 1 di atas diketahui bahwa karakteristik responden pada PT. Londria Group Makassar yaitu usia 20 - 30 tahun sebanyak 58 orang atau 60 %, usia 31 - 40 tahun sebanyak 32 orang atau 33 %, usia 41 – 50 tahun sebanyak 8 orang atau 8 %, dan usia diatas 50 tahun sebanyak 0 orang. Hal ini menunjukan bahwa usia karyawan PT. Londria Group Makassar rata-rata berada pada usia produktif, sehingga diharapkan mampu melaksanakan tugas dengan Persentase penuh tanggung jawab dan meningkatkan kinerjanya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

- Jenis Kelamin

Jenis kelamin responden dalam penelitian ini terdiri dari laki-laki dan perempuan. Karakteristik responden menurut jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin :

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	39	40
Perempuan	59	60
Jumlah	98	100

Sumber Data primer diolah Tahun 2022

Dari tabel 2 di atas diketahui bahwa karakteristik responden pada PT. Londria Group Makassar berdasarkan jenis kelamin yaitu laki-laki sebanyak 39 orang atau 40 %, sedangkan perempuan sebanyak 59 orangatau 60 %. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Londria Group Makassar pada umumnya adalah perempuan, karena kegiatan di PT. Londria Group Makassar lebih membutuhkan karyawan perempuan yang mempunyai pergerakan lebih cepat, bersih dan rapi dalam hal pengerjaan linen, sedangkan karyawan laki-laki lebih dominan dibagian tekhnisi, homecleaning, dan kurir.

- Pendidikan terakhir

Berdasarkan pendidikan terakhir karyawan di PT. Londria Group Makassar dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 3. Karakteristik Responden Menurut Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
SMA	71	75
S1	27	25
Jumlah	98	100

Sumber: Data primer diolah Tahun 2022

Dari tabel 3 di atas diketahui bahwa karakteristik responden pada PT. Londria Group Makassar berdasarkan Pendidikan terkahir yaitu SMA sebanyak 71 orang atau 75%, dan S1 sebanyak 27 orang atau 25%.

- Lama Bekerja

Lama kerja seseorang menunjukan pengalaman yang lebih seseorang dibandingkan rekan kerja yang lain. Berdasarkan lama kerja karyawan di PT. Londria Group Makassar dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

Lama bekerja	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
< 5	35	35
6 - 15	63	65
Jumlah	98	100

Sumber: Data primer diolah Tahun 2022

Dari tabel 4 di atas dapat diketahui bahwa karyawan PT. Londria Group Makassar dengan lama kerja kurang dari 5 tahun sebanyak 35 orang atau 35 %, lama kerja 6 - 15 tahun sebanyak 63 orang atau 65%. Hal ini menunjukan bahwa karyawan PT. Londria Group Makassar pada umumnya telah memiliki pengalaman kerja yang lama, dengan banyaknya pengalaman yang didapat selama bekerja dan kecakapan yang tinggi karena terbiasa melakukan pekerjaan tersebut sehingga kemampuan dalam menyelesaikan suatu masalah akan lebih baik.

4.2 Karakteristik Variabel Penelitian

Penelitian ini terdiri dari 3 variabel independen yaitu kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), serta satu variabel dependen yaitu kinerja (Y). Karakteristik dari setiap variabel akan diuraikan sebagai berikut :

- Variabel Kepemimpinan (X1)

Kepemimpinan mempengaruhi bawahan agar mau bekerja sama dengan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5. Deskripsi Variabel Kepemimpinan (X1)

No	Variabel Kepemimpinan (X1)	Frekuensi Jawaban Responden (Orang)					
	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
	Pimpinan memberikan tugas/ pekerjaan sesuai dengan potensi dan kemampuan karyawan	51	47	0	0	0	4,52
	Pimpinan selalu mengkomunikasikan pekerjaan dengan karyawan	44	54	0	0	0	4,44
	Pimpinan selalu menerapkan pengawasan terhadap tugas yang diaksanankan	42	56	0	0	0	4,42
	Pimpinan selalu memberikan kompensasi dan kepercayaan kepada karyawan	50	48	0	0	0	4,51
	Pimpinan mempunyai sifat terbuka terhadap masukan dan gagasan karyawan	45	53	0	0	0	4,45

Sumber : Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel di atas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel kepemimpinan adalah Pimpinan memberikan tugas /pekerjaan sesuai dengan potensi dan kemampuan karyawan. Yang memiliki mean sebesar 4,52, dibandingkan dengan indikator Pimpinan selalu memberikan kompensasi dan kepercayaan kepada karyawan memiliki mean sebesar 4,51, indikator Pimpinan mempunyai sifat terbuka terhadap masukan dan gagasan karyawan yang mean sebesar 4,45. Pimpinan selalu mengkomunikasikan pekerjaan dengan karyawan yang memiliki mean sebesar 4,44, dan indikator Pimpinan selalu menerapkan pengawasan terhadap tugas yang dilaksanakan memiliki mean sebesar 4,42. Hal ini menunjukkan bahwa pada PT. Londria Group Makassar, cara seorang Pimpinan memberikan tugas /pekerjaan sesuai dengan potensi dan kemampuan karyawan adalah yang dapat meningkatkan kualitas dari hasil kerja karyawan.

- Variabel Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan Kerja adalah interaksi kerja secara langsung antar seorang pekerja dengan rekan kerja atau bahkan lingkungannya. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Table 6. Deskripsi Variabel lingkungan Kerja (X2)

No	Variabel Lingkungan Kerja (X2)	Frekuensi Jawaban Responden (Orang)					
	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
	Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan	51	47	0	0	0	4,52
	Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saya selama bekerja	52	46	0	0	0	4,53
	Warna dinding pada ruangan kerja saya sangat mendukung keadaan pikiran saya untuk kerja	51	47	0	0	0	4,52
	Saya ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja	50	48	0	0	0	4,51
	Fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja	47	51	0	0	0	4,48

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel lingkungan kerja adalah indikator Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan selama bekerja yang memiliki mean sebesar 4,53. Dibandingkan dengan indikator Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) diruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan yang memiliki mean sebesar 4,52, yang nilai meannya sama dengan Warna dinding pada ruangan kerja sangat mendukung keadaan pikiran karyawan untuk bekerja. ikut serta menjaga kebersihan ditempat kerja yang memiliki mean sebesar 4,51. Sedangkan fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktifitas kerja yang memiliki rata-rata mean 4,48. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang nyaman khususnya kondisi udara akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar dapat tercapai.

- Variabel Kompensasi (X3)

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut:

Table 7. Deskripsi Variabel Kompensasi (X3)

No	Variabel Kompensasi (X3)	Frekuensi Jawaban Responden (Orang)					
	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
	Pemberian gaji upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.	51	47	0	0	0	4,52
	Pemberian insentif secara adil dan merata	52	46	0	0	0	4,53
	Pemberian tunjangan hari raya dan tunjangan transportasi	51	47	0	0	0	4,52
	Memberikan lingkungan kerja dan tempat yang nyaman bagi karyawan	50	48	0	0	0	4,51
	Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur.	48	50	0	0	0	4,48
	Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas karyawan	45	53	0	0	0	4,45

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan indikator yang paling dominan membentuk variabel kompensasi adalah indikator pemberian insentif secara adil dan merata yang memiliki mean sebesar 4,53. Dibandingkan dengan Pemberian gaji upah sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang memiliki mean 4,52, nilai meannya sama dengan Pemberian tunjangan hari raya dan tunjangan transportasi, Memberikan lingkungan kerja dan tempat yang nyaman bagi karyawan yang nilai meannya 4,51. Memberikan Bonus yang diberikan perusahaan sebanding dengan waktu kerja lembur yang memiliki rata-rata mean 4,48. Sedangkan Perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas

karyawan dengan rata-rata mean 4,45. Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya pemberian kompensasi karyawan akan memiliki keinginan untuk lebih berhasil dari orang lain akan menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur yang ditetapkan. Serta karyawan yang diberikan peluang untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuannya akan lebih terkompensasi untuk bekerja lebih baik. Sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar dapat tercapai.

- Variabel Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Data distribusi jawaban responden terhadap variabel kinerja dapat dilihat pada table berikut.

Table 8. Deskripsi Variabel Kinerja (Y)

No	Variabel Kinerja (Y)	Frekuensi Jawaban Responden (Orang)					
	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS	Mean
1	Pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja	54	44	0	0	0	4,55
2	Saya mampu bekerja dengan baik sebagai kelompok kerja	51	47	0	0	0	4,52
3	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan	51	47	0	0	0	4,52
4	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi, dan tepat sesuai dengan yang diharapkan	54	44	0	0	0	4,55
5	Saya memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab	50	48	0	0	0	4,51

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

Tabel diatas menunjukkan indicator yang paling dominan membentuk variable kinerja adalah indikator Pekerjaan yang telah diselesaikan sesuai dengan prosedur kerja yang memiliki mean sebesar 4,55 dan indikator menyelesaikan pekerjaan dengan teliti, rapi dan tepat sesuai dengan yang diraharapkan memiliki mean 4,55 dan nilai mean pada indikator menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar waktu yang telah ditentukan yang memiliki mean sebesar 4,52 sama dengan indikator mampu bekerja dengan baik sebagai kelompok kerja yang memiliki mean sebesar 4,52 dan memahami dan melaksanakan tugas yang diberikan dengan penuh tanggung jawab yang memiliki rata-rata skor sebesar 4,51. Hal ini menunjukan bahwa kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar tergolong baik.

4.3 Analisis Instrument Uji Penelitian

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan dengan menghitung nilai pearson correlation. Seluruh indikator pernyataan dalam variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dan kinerja memiliki pearson correlation berkisar 0,820 - 0,957. Hal ini berarti bahwa seluruh indikator tersebut telah memenuhi syarat validitas data. Hasil uji validitas terhadap semua indikator variabel penelitian dapat dilihat pada tabel 9.

Tabel 9: Hasil Uji Validasi

Variabel	Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	Nilai Product Momen (r_{tabel})	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	$X_{1.1}$	0,948	0,213	Valid
	$X_{1.2}$	0,932	0,213	Valid
	$X_{1.3}$	0,943	0,213	Valid
	$X_{1.4}$	0,896	0,213	Valid
	$X_{1.5}$	0,884	0,213	Valid
Lingkungan Kerja (X_2)	$X_{2.1}$	0,930	0,213	Valid
	$X_{2.2}$	0,929	0,213	Valid
	$X_{2.3}$	0,820	0,213	Valid

Variabel	Item	Pearson Correlation (r_{hitung})	Nilai Product Momen (r_{tabel})	Keterangan
	$X_{2.4}$	0,865	0,213	Valid
	$X_{2.5}$	0,943	0,213	Valid
Kompensasi (X_3)	$X_{3.1}$	0,820	0,213	Valid
	$X_{3.2}$	0,903	0,213	Valid
	$X_{3.3}$	0,921	0,213	Valid
	$X_{3.4}$	0,899	0,213	Valid
	$X_{3.5}$	0,786	0,213	Valid
	$X_{3.6}$	0,831	0,213	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	$Y_{.1}$	0,946	0,213	Valid
	$Y_{.2}$	0,868	0,213	Valid
	$Y_{.3}$	0,957	0,213	Valid
	$Y_{.4}$	0,931	0,213	Valid
	$Y_{.5}$	0,876	0,213	Valid

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

Table diatas menunjukkan hasil uji validitas variable kepemimpinan diperoleh nilai Pearson Correlation (rhitung) antara 0,884 sampai 0,948 atau rhitung > rtabel 0,213 artinya setiap item pertanyaan dari variable kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Hasil uji validitas variable lingkungan kerja diperoleh nilai Pearson Correlation (rhitung) antara 0,820 sampai 0,943 atau rhitung > rtabel 0,213 artinya setiap item pertanyaan dari variable lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Table diatas menunjukkan hasil uji validitas variable kompensasi diperoleh nilai Pearson Correlation (rhitung) antara 0,786 sampai 0,921 atau rhitung > rtabel 0,213 artinya setiap item pertanyaan dari variable kompensasi yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

Table diatas menunjukkan hasil uji validitas variable kinerja diperoleh nilai Pearson Correlation (rhitung) antara 0,868 sampai 0,957 atau rhitung > rtabel 0,213 artinya setiap item pertanyaan dari variable kepemimpinan yang digunakan dalam penelitian adalah valid.

- Uji Reliabelitas

Reliabilitas menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Dari perhitungan Cronbach's Alpha didapat nilai berkisar 0,929 hingga 0,954 dimana suatu instrument dikatakan reliable apabila memiliki koefisien reliabilitas sebesar 0,60 atau lebih. Dengan demikian variabelokepemimpinan, lingkunganokerja, kompensasi danokinerja karyawan reliabel. Tabel 10 menunjukan hasil uji reliabilitas pada studi ini.

Tabel 10. Hasil Uji Reliabelitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	0,954	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	0,940	Reliabel
Kompensasi (X3)	0,929	Reliabel
Kinerja karyawan (Y)	0,951	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan Data Tahun 2022

- Statistik deskriptif

Deskripsi variabel penelitian untuk nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada variabel kepemimpinan adalah 4 dan 5 dengan nilai rata- rata total sebesar 4,52. Nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada variabel lingkungan kerja adalah 4 dan 5 dengan nilai rata-rata total sebesar 4,38. Nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada variabel kompensasi adalah 4 dan 5 dengan nilai rata-rata total 4,6. Nilai rata-rata terkecil dan terbesar pada kinerja adalah 4 dan 5 dengan nilai rata-rata total 4,49. Dari nilai rata-rata tersebut, maka penilaian distrbusi data masing-masing variabel dinilai baik. Ini berarti jawaban responden mengenai kuesioner tergolong baik karena responden menilai seluruh daftar pernyataan mengenai kejadian di perusahaan seluruhnya berjalan baik.

4.4 Pengujian Hipotesis

Pengujian asumsi klasik pada hasil uji normalitas, didapat nilai Kolmogorov Sminarnov (K-S) sebesar 0,773, untuk nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,589 yang berarti model persamaan regersi berdistribusi normal karena nilai Asymp.Sig (2-tailed) 0,589 lebih besar dari nilai alpha 0,05. Table 3 menunjukkan hasil uji normalitas

Tabel 11. Hasil Uji Normalitas

	Unstandardized Residual
N	98
Kolmogorov-Smirnov Z	0,773
Asymp.Sig.(2-tailed)	0,589

Sumber: Data diolah, 2022

Untuk uji multikoleniaritas, nilai tolerance dan VIF pada variabel bebas yaitu kepemimpinan sebesar 0,260, lingkungan kerja sebesar 0,204 dan kompensasi sebesar 0,186 masing-masing lebih besar dari 10% atau 0,1. Maka seluruh variabel bebas dari multikoleniaritas. Hasil uji multikoleniaritas dapat dilihat pada tabel 12.

Tabel 12. Hasil Uji Multikoleniartas

Variabel	Tolerance	VIF
Kepemimpinan (X1)	0,260	3,848
Lingkungan Kerja (X2)	0,204	4,912
Kompensasi (X3)	0,186	5,369

Sumber: Data diolah, 2022

Kemudian, berdasarkan pengujian heteroskedastisitas, nilai signifikansinya lebih dari α = 0,05 terhadap absolute residual (Abs_Res)0secara parsial. Kepemiminan sebesar 0,195, lingkungan kerja sebesar 0,396 dan kompensasi sebesar 0,793. Dariihasilitersebutimakaidapatidisimpulkan bahwa model dalam regresi tidak menunjukan gejala heteroskedastisitas, sehinggailayak digunakan untuk memprediksi variabel terikat. Tabel 13 menunjukan hasil uji heteroskedastisitas.

Tabel 13. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	T	Signifikan
Kepemimpinan	-1,306	0,195
Lingkungan Kerja	0,852	0,396
Kompensasi	0,263	0,793

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 14 menunjukan hasil pengujian analisis regresi linier berganda.

Tabel 14. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)		.039		.000	1.000
Kepemimpinan	0.000	.076	.182	2.385	.019
Lingkungan Kerja	.182	.086	.299	3.469	.001
Kompensasi	.299	.090	.488	5.409	.000
	.488				
R2 .0,857					
F Statistik .188,429					
Sig. F. .0,000					

Sumber: Data diolah, 2022

Persamaan regresi pada tabel 6 dapat dijelaskan sebagai berikut.

α = Nilai konstan sebesar 0,000 artinya, bila kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi samaodengan nol (konstan), maka0nilai kinerja sama dengan 0,000.

β1 = 0,182, menunjukan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar.

β2 = 0,299, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif pada kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar.

β3 = 0,488, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan dominan pada kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar.

Hasil analisis regresi linier bergandaimenghasilkaninilai R2 sebesar 0,857 yang berarti bahwa sebesar 86 persen kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar, sedangkan 14 persen dipengaruhi faktor lainnya yang tidak diperhitungkan dalamimodel.

Hasil0penelitian menunjukan bahwa nilaiOsignifikansiOuji t untuk kepemimpinan sebesar 0,019 < 0,05, maka H1 didukung. Ini berartiObahwa kepemimpinan berpengaruh signifikanoterhadap kinerja. KoefisienOβ1Osebesar 0,182 menunjukan bahwa semakin baik penerapan kepemimpinan, kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Long, et, al (2014) yang mengatakan bahwa karakteristik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Morrison, et, al (2017) menyatakan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukan bahwa nilaiosignifikansiouji t untuk lingkungan kerja sebesar 0,001 < 0,05, maka H2 diterima. Ini berartiobahwa lingkungan kerja berpengaruhosignifikanoterhadap kinerja. Koefisienoregresi β2isebesar 0,299, menunjukkanobahwa semakin baiknya lingkungan kerja, kinerjaikaryawan PT. Londria Group Makassar meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Fathonah dan Utami (2013) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Menurut Nugroho, dkk (2013) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilaiosignifikansiouji t untuk kompensasi sebesar 0,000 < 0,05, maka H3 diterima. Ini berartiobahwaokompensasioberpengaruh signifikaniterhadap kinerja. Koefisieniregresi β3isebesar 0,488, menunjukkan bahwa semakin baik pengelolaan pemberian kompensasi yang diberikan kepada karyawan, kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar meningkat. Hasil ini didukung oleh penelitian Dhermawan, dkk (2012) yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Nawab and Bhatti (2012) menyatakan hubungan antara kompensasi karyawan dan kinerja yang menunjukkan hubungan positif dan signifikan dengan satu sama lain.

Nilai absolute standardized coefficient beta yang paling besar tampak pada variabel kompensasi sebesar 0,488. Jadi variabel kompensasi merupakan variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja.

4.5 Pembahasan

Hasil analisis regresi berganda dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variable independent yg terdiri dari variable Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Kompensasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Dari ketiga variable tersebut, variable kompensasi yang paling dominan berpengaru positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Londria Group Makassar. Pengaruh tiap variable independent yang terdiri dari Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Londria Group Makassar diuraikan sebagai berikut.

1. Pengaruh Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Hasil tersebut diperoleh dari penyebaran angket atau kuesioner yang telah di sebarkan dengan poin penyataan tertinggi ada pada Pimpinan memberikan tugas/ pekerjaan sesuai dengan potensi dan kemampuan karyawan Artinya dengan adanya peran kepemimpinan dalam suatu perusahaan akan meningkatkan kinerja bawahannya. Hasibuan (2016) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin

memengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Khairizah (2019), dkk2 yang meneliti tentang ada tidaknya pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya malang. Variabel X yang digunakan adalah kepemimpinan direktif, suportif dan partisipatif. Hasil penelitian tersebut adalah variabel kepemimpinan direktif berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya malang. sedangkan untuk variabel kepemimpinan suportif dan partisipatif masing-masing variabel tidak berpengaruh secara parsial, tetapi ketiga variabel ini berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang. Pada penelitian ini kepemimpinan juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada PT. Londria Group Makassar. Hasil penelitian ini relevan dengan teori Terry (2013), kepemimpinan sebagai kegiatan untuk memengaruhi orang agar bekerja dengan rela untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Anoraga (2012) kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi pihak lain, melalui komunikasi baik langsung maupun tidak langsung dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar dengan penuh pengertian, kesadaran dans enang hati bersedia mengikuti kehendak pimpinan itu. Seorang pemimpin harus mampu menetapkan tujuan yang hendak dicapai oleh organisasi atau perusahaan, dalam konteks ini seorang pemimpin harus mampu merancang taktik dan strategi yang tepat.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian pada PT. Londria Group Makassar menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dilihat dari hasil kerja yang dicapai karyawan. dimana poin pernyataan tertinggi kuisioner ada pada Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada karyawan selama bekerja. Artinya selama karyawan merasa nyaman dengan kondisi suhu udara ditempat kerja maka karyawan akan semakin semangat dalam bekerja. Hal ini sejalan dengan teori Quinn dalam Prawira dan Riana, 2014 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktifitas bekerja. Pendapat tersebut juga dikemukakan Nitisemito (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Sebab keadaan lingkungan kerja yang baik dan mendukung maka akan menghasilkan suatu hasil yang baik pula. Memang masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan lingkungan kerja. Padahal dalam hal pekerjaan lingkungan kerja sangatlah berpengaruh pada kerja karyawan terutama berpengaruh pada hasil kerja yang dilakukan karyawan, jika lingkungan kerjanya tidak dapat mendukung. Hasil penelitian Galih Eksan Prasetyo (2018) sejalan dengan penelitian yang dilakukan, dimana pada penelitian tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifkan terhadap kinerja karyawan dengan melakukan uji parsial.

3. Pengaruh Kompensasi (X3) terhadap kinerja karyawan (Y)

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Hasil tersebut diperoleh dari penyebaran kuesioner yang telah disebarkan yang memiliki poin tertinggi dibeberapa item pernyataan. Artinya adanya kompensasi mampu meningkatkan semangat kerja dan kesetiaan para karyawan terhadap PT. Londria Group Makassar. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Fauzi (2014) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda. Hasil penelitian tersebut bahwa ada pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Trakindo Utama samarinda. Hasil dari penelitian tersebut adalah kompensasi finansial yang berpengaruh secara parsial dan kompensasi non finansial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Tetapi kedua variabel tersebut berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal itu menandakan bahwa karyawan PT Karyawan PT Trakindo Utama Samarinda tidak terlalu mempedulikan atau memerhatikan yang termasuk dalam kompensasi nonfinansial dibandingkan dengan kompensasi finansial. Dalam buku Sutrisno (2017), menyatakan bahwa para karyawan membutuhkan gaji yang cukup untuk memberi makan, tempat berteduh, lingkungan kerja yang aman harus diciptakan sebelum manajermenawarkanperangsang yang dirancang guna memberikan kesempatan kepada karyawan untuk memeroleh harga diri, rasa memiliki, atau peluang untuk berkembang. Menurut Handoko (2016) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi tidak saja dapat diberikan dalam bentuk uang, tetapi juga berbentuk materiil atau benda. Kompensasi juga dapat

diberikan berupa fasilitas atau kemudahan-kemudahan bagi para karyawannya. Dalam bukunya Kadarisman (2012) dijelaskan sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan pada anggota organisasi / perusahaan yang pada gilirannya memungkinkan organisasi / perusahaan memeroleh, memelihara serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Karyawan mempunyai berbagai macam harapan dari perusahaan dan begitu juga organisasi terhadap karyawan. Dalam pemberian kompensasi perlu pertimbangan antara lain apakah pemberian kompensasi tersebut didasarkan pada kebutuhan karyawan atau nilai dari pekerjaannya. Pada PT. Londria Group Makassar kompensasi sangat memengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi dianggap harusnya dapat memenuhi kebutuhan karyawan, karyawan merasa kompensasi yang diberikan atasan sesuai dengan kualitas kinerja yang dikerjakan. Selain gaji dan bonus yang didapatkan karyawan, karyawan pada PT. Londria Group Makassar juga mendapatkan fasilitas yang memadai sehingga menimbulkan lingkungan kerja yang nyaman.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil penelitian yang dilakukan diperoleh hasil bahwa Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Dalam penelitian ini disebutkan bahwa kepemimpinan akan memengaruhi kinerja karyawan secara signifikan ke arah positif, lingkungan kerja dan kompensasi akan memengaruhi kinerja karyawan pada PT. Londria Group Makassar. Kinerja karyawan adalah suatu hasil yang dicapai seseorang yang berupa produk dan jasa yang digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan kerja yang bersangkutan. Hal ini sesuai dengan teori Robbins dalam bukunya Moeheriono bahwa kinerja sebagai fungsi interaksi antara kemampuan (Ability), Motivasi (Motivation) dan kesempatan (Opportunity). Berarti semakin tinggi tingkat kemampuan, motivasi dan kesempatan akan menambah tingkat kinerja karyawan. Moeheriono (2012) dalam bukunya menyebutkan variable kinerja dalam suatu organisasi diantaranya adalah hasil kerja, keterampilan kerja, pengetahuan jabatan, pengambilan keputusan, kepemimpinan, kerja sma, tanggung jawab, disiplin, inisiatif, komunikasi, melayani, dan sikap. Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo (2018) terkait pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan pegawai kantor PDAM Tirto Negoro Sragen Jawa Tengah. Hasil penelitian tersebut adalah kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

5. Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan hasil dan analisis penelitian, dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruhisignifikan terhadap kinerja ikaryawan PT. Londria Group Makassar.
2. Variabel Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar.
3. Variabel kompensasi berpengaruhisignifikan terhadap kinerja ikaryawan PT. Londria Group Makassar.
4. Variabel yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PT. Londria Group Makassar adalah variabel kompensasi.

Adapun saran pada penelitian ini adalah:

1. .Implikasi Teoritis

- Berdasarkan simpulan tersebut maka dapat diajukan saran pimpinan diharapkan mau memberikan solusi kepada karyawan jika ada masalah-masalah dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tugas-tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan baik
- Penggunaan warna di ruangan kerja karyawan jika memungkinkan sebaiknya menggunakan warna yang lebih cerah dan menyejukan, sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik
- Pemberian upah/ tunjangan yang sesuai kepada karyawan jika memungkinkan agar ditingkatkan, sehingga karyawan dapat lebih semakin baik lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

- Terakhir pimpinan hendaknya dapat meningkatkan hubungan kerja dengan para karyawan, sehingga karyawan dalam hal pekerjaannya karyawan bisa semakin baik lagi.

2. Implikasi Praktis

   Hasil penelitian ini digunakan sebagai masukan bagi PT. Londria Group Makassar agar karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar menciptakan komitmen diantara karyawan dan pimpinan untuk meningkatkan kinerja

3. Implikasi Penelitian Selanjutnya.

   Berdasarkan kesimpulan penelitian yang telah diuraikan sebelumnya, peneliti menyadari bahwa masih terdapat banyak kekurangan di dalam penulisan tesis berikut. Oleh karena itu, peneliti memberikan beberapa saran untuk pertimbangan sebagai penyempurnaan.

- Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain di luar kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi untuk menunjukkan hal lain yang turut mempengaruhi tingkat kinerja.
- Untuk penelitian selanjutnya, peneliti disarankan untuk melakukan penelitian jangka panjang agar hasil penelitian yang dilakukan tidak hanya diambil dari kuesioner yang diberikan tetapi juga sesuai dengan data valid mengenai statistik kualitas SDM
- Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai acuan perusahaan untuk lebih memperhatikan hal-hal yang dapat meningkatkan kinerja dan menciptakan lingkungan kerja kondusif serta menumbuhkan kualitas kepemimpinan dalam organisasi karena dapat berpengaruh terhadap keterlibatan karyawan dalam hal berkinerja.

Daftar Pustaka

Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Rosda.

Arini Livia, (2019), "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Flexible Work Arrangement, Dan Konflik Peran Ganda Terhadap Komitmen Organisasional Pada Pekerja Unit Usaha Bobbin Jember Fakultas Ekonomi Universitas Jember

Astria Khairizah, dkk, (2019) "Pengaruh gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang)"

Beni Agus Setiono, 2019, Manajemen Sumber Daya Manusia. CV. Berkah Wisnu, Surakarta.

Dessler, G. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta Selatan: Salemba Empat.

Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Kencana, 2017), hal 128

Galih Eksan Prasetyo, Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lingkungan Pegawai kantorPDAM Tirto Negoro Sragen, (Surakarta : Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2018),

Handoko, H. (2015). Manajemen Personalia & Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA.

Handoko, T. Hani. 2016. Manajemen. Yogyakarta : BPFE

Jufrizen (2017). Efek Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Study Kasus PT Socfin Indonesia Medan)

Lijian, Poltak. S. 2018 Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Lukijanto, J. V. (2017). Analisis Gaya Kepemimpinan Situasional Pada CV. Tri Tunggal Abadi. Agora, 5(2).

Kadarisman, Manajemen Kompensasi, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2012), hal 4

Kartika Yulianti, (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.

Nitisemito, A. S. (2020). Manajemen personalia dan manajemen sumber daya manusia (4th ed.; G. Indonesia, Ed.). Jakarta.

Meifanda, N., & Slamet, M. R. (2019, Mrch 1). Pengaruh Gaji, Jam Kerja Fleksibel, dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Di Kota Batam. Journal of Applied Managerial Accounting, 3, 81-95.

Melayu S.p. Hasibuan. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara

Malayu Hasibuan, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hal 141

Muslim, 2020. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Kontruksi Di Kab. Bone.

Melatina Asriani, 2020. Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hotel Grag Resort Sangkan Kab. Kuningan Pada Masa Pandemi Covid-19

Moeheriono, Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012), hal 96

Ririvega Kasenda. (2013). Kompensasi Dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bangun Wenang Beverages Manado. Jurnal Emba, 853- 859.

Robbins, Stephen P. dan Timothy A. Judge. 2014. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta: Salemba Empat

Robbins Stephen P, 2016, Perilaku Organisasi, Jilid 1 & 2, Alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaka, Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.

Robbins, Stephen P. and Mary Coulter. 2018. Manajemen, Jilid 1 Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran Dan Devri Bardani P. Erlangga, Jakarta.

Rivai, Veithzal. Z. 2015 Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Edisi III. Depok: PT Rajagrafindo Persada

Sondang, P. Siagian. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT. Bumi Aksara

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana

Suwatno dan Donni Juni Priansa. 2016. Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Bandung: Alfabeta.

Samsudin, Sadili. 2019 Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: CV. Pustaka Setia.

Siswanto, 2015, Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan. Administratif dan Operasiona, Bumi Aksara, Jakarta.

Sedarmayanti. 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja. PT Refika Aditama. Bandung.

Terry, George R. dalam Afifudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen, (Terje: G.A Ticoalu), CV. Alfabeta,Bandung.

Usman Fauzi, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Trakindo Utama Samarinda, (Journal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol. 2 No. 3, 2014),

Wicakono Imam Saiful, (2019), " Pengaruh Kompensasi Dan Fleksibilitas Kerja Driver Gojek Terhadap Kinerja Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Universitas Islam Indonesia Yogyakarta.

Widodo, Eko Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar

Yoyo, Sudarso; Ariwibowo, Agus; Sofiati, Nunung Ayu;. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kompensasi Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik. Yogyakarta: Andi.

Wibowo, 2016. Kepemimpinan (Pemahaman Dasar, Pandangan Konvesional, Gagasan Kontemporer). Jakarta : PT. RajaGrafindo Persada.

Zamzam Fakhry, 2020. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan