
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. BINTANG MULIA JAYA SEKAYU**

Susan Septiani^{1*}, Choiriyah², Lesi Agusria³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah
Palembang, Indonesiasusanseptianii10@gmail.com**ABSTRACT**

The problem formulation in this research is: Is there an influence of leadership, compensation and work environment on the performance of PT employees. Bintang Mulia Jaya Sekayu. The sample in this study was 60 people. The hypothesis is that there is an influence of leadership, compensation and work environment on the performance of PT employees. Bintang Mulia Jaya Sekayu. The data collection methods in this research are questionnaires and documentation. The data analysis technique used is multiple linear regression with hypothesis testing, F test, T test, and coefficient of determination test. The results of the research show that the regression shows that there is a positive influence between leadership, compensation and work environment on the performance of PT employees. Bintang Mulia Jaya Sekayu. The results of the f test show that there is a significant influence of leadership, compensation and work environment on the performance of PT employees. Bintang Mulia Jaya Sekayu. The t test results show that there is a partial influence of leadership, compensation and work environment on the performance of PT employees. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Keywords: *performance, leadership, compensation, environment***ABSTRAK**

Rumusan masalah pada penelitian ini adakah pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Hipotesis ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan uji hipotesis uji F uji T, dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian bahwa regresi menunjukkan ada pengaruh positif antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Hasil Uji f menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Hasil uji t menunjukkan bahwa ada pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Kata Kunci: Kinerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan**PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia adalah suatu sumber daya yang sangat dibutuhkan oleh suatu organisasi. Sebab sumber daya manusia adalah sumber yang berperan aktif

terhadap jalannya suatu perusahaan dalam proses pengambilan keputusan. Pengambilan suatu keputusan yang terbaik yang dihasilkan oleh sumber daya manusia menunjukkan kinerja seseorang dan kemampuannya untuk menganalisis suatu masalah dalam lingkup kerja jabatannya. Menurut Kasmir (2016) Kinerja Merupakan hasil kerja dan perilaku kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu. Kinerja merupakan suatu perbuatan dan hasil pencapaian atau prestasi yang diperhatikan melalui kerja dengan keterampilan dan kemampuan serta bakat yang asli dimiliki seseorang.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. (Kasmir, 2016). Kepemimpinan adalah perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan (Kasmir, 2019).

Menurut Edy (2017) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Faktor lain yang dinilai dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kompensasi. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja atas imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Maksudnya karyawan yang melakukan pekerjaan akan mendapatkan pendapatan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan sehingga karyawan akan bertanggung jawab penuh terhadap tugasnya dan akan meningkatkan kinerja sehingga sesuai dengan tujuan perusahaan (Afandi, 2018).

PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu, adalah salah satu usaha yang bergerak dibidang penjualan sepeda motor cash maupun kredit. Dalam bisnis penjualan sepeda motor sangat diperlukan upaya maksimal dari sebagian proses bisnis capaian kinerja karyawan dalam rangka memenangkan keunggulan bersaing. Meraih persaingan tersebut dapat dicapai dengan meningkatkan sumber daya manusia yang dapat diukur dari kinerja karyawannya. Kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu bermasalah belum melakukan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan. Dimana kualitas kinerja karyawan yang terbilang masih rendah. Kualitas minim ini menyebabkan kurangnya keterampilan dan kreatifitas sehingga pekerjaan yang dikerjakan menjadi kurang optimal menyebabkan kinerja menurun. Kendala lebih lanjut yang di alami PT. Bintang Sekayu adalah tentang Kepemimpinan, dimana karyawan merasa kurang tegasnya pemimpin dalam mengambil keputusan yang ada diperusahaan, dan juga kepemimpinan kurang berkomunikasi serta memberi motivasi terhadap bawahannya. Atasan selalu mengambil keputusan tanpa membicarakannya terlebih dahulu kepada para karyawannya yang mungkin memiliki ide ataupun saran.

Adapun permasalahan Kompensasi PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu dimana pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan pemberian penghargaan sebagai penukaran dalam melakukan tugas perusahaan agar lebih baik dalam bekerja. Perusahaan masih kurang memberikan kompensasi berupa upah kepada karyawan kurang sesuai dengan minimum provinsi (UMP). Adapun tunjangan berupa uang makan, dan transportasi tidak ada bagi karyawan. Selain itu penerimaan insentif yang tidak tepat waktu yang

seharusnya awal bulan namun diberikan pada pertengahan bulan. Perusahaan masih kurang memperhatikan tunjangan asuransi bagi karyawan padahal asuransi merupakan jaminan bagi karyawan yang bisa membuat karyawan merasa aman dan nyaman dalam melakukan pekerjaan.

Kondisi Lingkungan Kerja pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Menurut hasil pengamatan kurang dirasa baik, disebabkan kurangnya kebersihan yang disebabkan karena lokasi perusahaan berada didekat lalu lintas umum. Selain itu sirkulasi udara di tempat kerja menjadi panas dan berdebu. Serta pencahayaan yang kurang maksimal karna penempatan lampu yang renggang. Penggunaan warna cat dinding yang sering dikeluhkan oleh karyawan karena cat dinding terlihat tampak kusam dan kotor.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Penelitian Asosiatif, karena penelitian ini akan menjelaskan keterikatan Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu yang berjumlah 70 orang. Jumlah populasi sebanyak 70 dan jumlah sampel dihitung berdasarkan rumus slovin dengan tingkat kesalahan 5% maka dapat diperoleh sampel dengan penghitungan dengan menggunakan rumus slovin dapat disimpulkan bahwa sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan sekunder. Data primer yang berupa jawaban dari responden terhadap kuisioner yang dibagikan oleh peneliti. Data skunder dalam penelitian ini diperoleh melalui bagian karyawan, yaitu berupa dokumentasi, jumlah karyawan, target/realisasi.

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif yang di kuantitatifkan, secara kualitatif digunakan dengan skala Likert. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan hipotesis uji F, uji t, dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan secara linier antara dua atau lebih variabel Independent dengan satu variabel dependent. Adapun hasil regresi linier berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.390	.235		1.660	.102
Kepemimpinan	.265	.116	.283	2.281	.026
Kompensasi	.309	.085	.372	3.612	.001
Lingkungan Kerja	.250	.099	.283	2.535	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengelolah Data SPSS 26.

Nilai konsanta memiliki nilai positif sebesar 0,390 artinya menunjukkan pengaruh searah antara variabel indenpenden dan variabel dependen. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel independen yang meliputi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja bernilai 0 atau tidak mengalami perubahan kinerja akan tetap bernilai sebesar 0,390.

Nilai koefisien Kepemimpinan sebesar 0,265 artinya menunjukkan variabel Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila terjadi peningkatan pada Kepemimpinan maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila Kepemimpinan menurun maka kinerja karyawan ikut menurun, dengan asumsi Kompensasi dan Lingkungan Kerja tetap.

Nilai koefisien Kompensasi sebesar 0,309 artinya menunjukkan variabel Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila peningkatan pada Kompensasi maka kinerja karyawan akan meningkat, dan sebaliknya apabila Kompensasi menurun maka kinerja karyawan ikut menurun, dengan asumsi Kepemimpinan dan Lingkungan kerja tetap.

Nilai koefisien Lingkungan Kerja sebesar 0,250 artinya menunjukkan variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila peningkatan lingkungan kerja maka kinerja karyawan ikut meningkat, dan sebaliknya apabila Lingkungan Kerja dalam kondisi buruk maka kinerja karyawan akan menurun, dengan asumsi Kepemimpinan dan Kompensasi tetap.

Uji F (Silmultan)

Penguji pengaruh variabel indenpenden secara bersama-sama terhadap perubahan nilai variabel dependen, dilakukan melalui tahadap pengujian terhadap besarnya perubahan nilai variabel independen, untuk itu perlu dilakukan uji F. Adapun Hasil (Uji Silmultan) dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Uji F (Silmultan)

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	37.364	3	12.455	36.255	.000 ^b
Residual	19.238	56	.344		
Total	56.601	59			

a. Dependent Variable: Y1

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengelolah Data SPSS 26.

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai Fhitung 36,255 > Ftabel 2,77 dengan sig.f 0,000 < 0,05 (signifikan) artinya ada pengaruh (signifikan), maka Ho1 tolak dan Ha1 diterima, artinya ada pengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkugan Kerja terhdap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Uji t (Parsial)

Uji t parsial bertujuan untuk mengetahui apakah variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara individu/parsial berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

**Tabel 3. Hasil Uji t (Parsial)
Coefficients^a**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.390	.235		1.660	.102
Kepemimpinan	.265	.116	.283	2.281	.026
Kompensasi	.309	.085	.372	3.612	.001
Lingkungan Kerja	.250	.099	.283	2.535	.014

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Hasil Pengelolah Data SPSS 26.

Nilai t_{hitung} untuk Kepemimpinan 2,281 > t_{tabel} 2,003, dengan tingkat sig.t 0,026 < 0,05 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Nilai t_{hitung} untuk Kompensasi 3,612 > t_{tabel} 2,003, dengan tingkat sig.t 0,001 < 0,05 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Nilai t_{hitung} untuk Lingkungan Kerja 2,535 > t_{tabel} 2,003, dengan tingkat sig.t 0,014 < 0,05 (signifikan), maka H_{o2} ditolak dan H_{a2} diterima artinya ada pengaruh signifikan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisiensi determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar sumbangan variabel bebas yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu:

Tabel 4. Hasil Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.812 ^a	.660	.642	.58612

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber: Hasil Pengelolah Data SPSS 26.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel diatas, dapat dilihat bahwa besarnya nilai Adjusted R Square sebesar 0,642 atau $0,642 \times 100\% = 64.2\%$. hal ini menunjukkan bahwa besarnya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap perubahan kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu sebesar 64.2% sedangkan sisanya di sisanya 35,8% disebabkan variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini antara lain disiplin kerja, komitmen organisasi.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan regresi linier berganda, menunjukkan bahwa koefisiensi regresi Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja bernilai positif. Artinya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis uji F simultan menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} 36,255 > F_{tabel} 2,77 dengan sig.f 0,000 < 0,05 (signifikan) artinya ada pengaruh (signifikan), maka H_{o1} tolak dan H_{a1} diterima, artinya ada pengaruh signifikan terhadap Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Hasil Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) besarnya pengaruh variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu yang dapat disumbangkan oleh persamaan ini sebesar 64.2% sedangkan sisanya di sisanya 35,8% disebabkan variabel atau faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam penelitian ini anantara lain Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi. Hasil penelitian tersebut membuktikan bahwa kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan aspek yang sangat penting dalam mempengaruhi kinerja.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tentang pernyataan karyawan dalam bekerja sudah menjalankan standar kualitas kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Adapun hasil jawaban responden 51.7% tidak setuju dan 6.7% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa masih banyak karyawan bekerja tidak sesuai dengan standar kerja sehingga kualitas kerja kurang baik.

Temuan hasil penelitian tentang pernyataan kuantitas kerja karyawan sudah sesuai dengan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Adapun hasil jawaban 41.7% tidak setuju dan 8.3% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa masih kurangnya kuantitas kerja karyawan belum sesuai dengan yang ditetapkan oleh perusahaan.

Temuan hasil penelitian tentang pernyataan karyawan tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Adapun hasil jawaban responden 50.0% tidak setuju dan 6.7% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa masih banyak karyawan belum menyelesaikan pekerjaan tepat waktu yang ditentukan.

Hasil ini didukung teori yang menyatakan oleh kasmir (2020: 189-193) mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, disiplin kerja dan didukung juga teori yang dinyatakan oleh Handoko (2017:193) yaitu : motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, kompensasi. Berdasarkan teori mendukung hasil penelitian ini karena kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja termasuk kedalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ni Wayan Desma Alvionika (2013) dan M. Ari Setiawan, Asmara Indahningsih Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerjanya.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Kepemimpinan $2,281 > t_{tabel} 2,003$, dengan tingkat sig.t $0,026 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Berdasarkan temuan hasil penelitian Tabel IV.10 tentang pernyataan pemimpin meminta saran kepada karyawan sebelum mengambil keputusan. Adapun hasil jawaban responden 48.3% tidak setuju dan 6.7% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa pemimpin jarang meminta saran ketika mengambil keputusan.

Temuan hasil penelitian tentang pernyataan pemimpin memberi motivasi kepada karyawan untuk belajar dengan baik. Adapun hasil jawaban responden 45.0% tidak setuju dan 6.7% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa pemimpin kurang memberi motivasi kepada karyawan untuk belajar dengan baik.

Temuan penelitian tentang pernyataan pemimpin cakap dalam berkomunikasi dengan karyawan. Adapun hasil jawaban 45.0% tidak setuju dan 6.7% sangat tidak setuju ini diakibatkan bahwa pemimpin belum cakap berkomunikasi dengan karyawannya.

Kondisi kepemimpinan pada PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu yang telah mempengaruhi capaian kinerja karyawan didukung oleh teori yang dinyatakan kasmir (2020: 189-193), mengenai faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu kepemimpinan. Menurut Edy Sutrisno (2017:213) Mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah proses kegiatan seseorang untuk menggerakkan orang lain dengan memimpin, membimbing, mempengaruhi orang lain, untuk melakukan sesuatu agar tercapai hasil yang diharapkan. Keberhasilan pemimpin itu tergantung pada bagaimana gaya seorang pemimpin karena itu pimpinan harus memberikan kompensasi kepada karyawan tersebut.

Berdasarkan analisis kepemimpinan merupakan kemampuan mempengaruhi orang lain, bawahan atau kelompok kemampuan mengarahkan tingkah laku bawahan, atau kelompok, memiliki atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan kelompoknya, untuk mencapai tujuan organisasi atau kelompok, karena pemimpin yang kurang baik akan berdampak pada pencapaian kinerja bawahan yang mengakibatkan tidak tercapainya target. Oleh karena itu solusi terbaik ialah perusahaan harus meningkatkan cara kepemimpinan yang perusahaan terapkan oleh para karyawan, maka akan semakin baik pula hasil kerja karyawan. Sehingga target yang telah ditetapkan oleh perusahaan tercapai dengan maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Disa Rizky Navisa Putri (2016). Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Kompensasi $3,612 > t_{tabel} 2,003$, dengan tingkat sig.t $0,001 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Berdasarkan temuan hasil penelitian tabel tentang pernyataan gaji yang diterima memenuhi standar (UMP). Adapun hasil jawaban responden 45.0% tidak setuju dan 10.0% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa gaji karyawan yang diterima belum sesuai dengan standar (UMP).

Temuan hasil penelitian tentang pernyataan insentif diberikan sesuai waktu yang ditentukan. Adapun hasil jawaban responden 43.3% tidak setuju dan 11.7% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa intensif belum diberikan sesuai dengan waktu yang ditentukan.

Temuan hasil penelitian tentang pernyataan karyawan menerima tunjangan asuransi. Adapun hasil jawaban responden 40.0% tidak setuju dan 10.0% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa karyawan belum menerima tunjangan asuransi kesehatan.

Hal ini didukung juga teori yang dinyatakan oleh Handoko (2017:193), mengenai faktor- faktor salah satunya yaitu : kompensasi. Menurut Hasibuan (2017:119) Menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang , barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa

yang diberikan kepada perusahaan.

Lebih lanjut berdasarkan analisis kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik fisik atau non fisik. Kompensasi juga berarti imbalan yang diterima oleh seseorang karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung, karena perusahaan tidak memperhatikan masalah kompensasi mengakibatkan kinerja karyawan turun sehingga target pun tidak tercapai secara maksimal, oleh karena itu hendaknya perusahaan dapat mengatasi permasalahan kompensasi tersebut, maka akan membangkitkan semangat kerja para karyawan sehingga target yang telah ditentukan tercapai maksimal.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Mocmad Choirul Huda (2020). Hasil menunjukkan bahwa secara parsial variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan nilai pengujian hipotesis secara parsial Nilai thitung untuk Lingkungan Kerja $2,535 > t_{tabel} 2,003$, dengan tingkat $sig.t 0,014 < 0,05$ (signifikan), maka H_0 ditolak dan H_a diterima artinya ada pengaruh signifikan Kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu.

Berdasarkan hasil temuan penelitian Tabel IV.12 tentang pernyataan pencahayaan yang ada di kantor sudah baik. Adapun hasil jawaban responden 41.7% tidak setuju dan 5.0% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan bahwa pencahayaan yang ada di kantor belum baik.

Temuan penelitian tentang pernyataan cat yang di tempat kerja membuat karyawan nyaman. Adapun hasil jawaban responden 40.0% tidak setuju dan 6.7% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan warna cat yang ada di kantor belum membuat nyaman dan membosankan. Temuan penelitian tentang pernyataan sirkulasi udara di tempat kerja sudah baik. Adapun jawaban responden 41.7% tidak setuju dan 5.0% sangat tidak setuju hal ini diakibatkan karena sirkulasi udara yang ada di tempat kerja belum baik.

Hal ini didukung teori yang menyatakan kasmir (2020: 189-193) mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya yaitu : Lingkungan Kerja. Menurut Hasibuan (2017:266) Merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para karyawan, sehingga setiap elemen-elemen yang ada dalam lingkungan kerja itu sendiri memberikan dampak kondusif atau tidaknya karyawan sedang bekerja, karena lingkungan kerja yang kurang baik tentunya berpotensi memberikan hambatan atau gangguan pada proses kerja karyawan, dengan demikian akan berakibat menghanguh pencapaian kinerja karyawan yang baik. Adapun bagi perusahaan hendaknya dapat mengatasi permasalahan lingkungan kerja tersebut, karena apabila lingkungan yang baik dapat tercipta di dalam perusahaan capaian kinerja yang baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Lukita Putri Yulia, Marsudi Lestariningsi (2023) dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Faktor-faktor tersebut terbukti memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan perusahaan. Selain itu, setiap faktor tersebut memiliki pengaruh individual yang jelas terhadap peningkatan kinerja, yang mencakup kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja. Kesimpulan ini memberikan gambaran bahwa perusahaan perlu memperhatikan setiap elemen tersebut untuk mencapai tujuan perusahaan secara optimal.

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, beberapa saran dapat diajukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu. Pertama, perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara lebih menyeluruh untuk menciptakan kondisi yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Peningkatan kualitas kepemimpinan diharapkan dapat menciptakan atmosfer kerja yang lebih produktif dan harmonis, sementara peningkatan kompensasi dan lingkungan kerja dapat meningkatkan semangat dan kenyamanan karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Selain itu, disarankan agar PT. Bintang Mulia Jaya Sekayu lebih memperhatikan kinerja karyawan dengan cara meningkatkan kualitas kerja, terutama dalam hal penyelesaian pekerjaan yang lebih baik dan lebih sempurna. Hal ini diharapkan dapat meningkatkan kuantitas target yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Karyawan juga diharapkan untuk lebih giat bekerja demi mencapai realisasi target dengan tepat waktu. Selanjutnya, pemimpin perusahaan diharapkan dapat lebih tegas dalam mengambil keputusan dan memberikan motivasi yang lebih efektif kepada karyawan, serta meningkatkan kualitas komunikasi agar karyawan merasa lebih didorong dan terinspirasi untuk bekerja dengan lebih baik. Mengenai kompensasi, perusahaan disarankan untuk memberikan perhatian lebih pada gaji, intensif, dan tunjangan yang diberikan kepada karyawan untuk mendorong peningkatan kinerja mereka. Terakhir, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, dengan peningkatan kenyamanan di tempat kerja melalui perbaikan sirkulasi udara dan tata warna ruangan, yang diyakini dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Riau : Zanafa Publishing.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Agusria, L., Nasution, Z., & Puspita, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Prisma Cipta Mandiri Sungai Bungur Estate Kecamatan Kikim Timur Kabupaten Lahat. *JEMBATAN (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, Auditing, dan Akuntansi)*, 5(1), 55-67.
- Edy Sutirso. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Ketujuh). Jakarta: Kharisma Putra Utama.
- Hasan, Iqbal (2017). Statistik II. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. (Edisi Revisi). Jakarta : Bumi Aksara.

- Handoko, Hani. T. Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Gajah Mada Yogyakarta.
Yogyakarta : BPFE-Yogyakarta. (cetakan-29).
- Kasmir. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. Depok: PT. Rajagrafindo.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Cetakan ke-1.
Jakarta : PT RajaGrafindo Persada.
- Kartono (2016). Pemimpin Dan Kepemimpinan, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. (2016). Manajemen. Jakarta: Gramedia.
- Silaban, M. (2023). Pengaruh, Kompensasi, Kepemimpinan, dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. Tiki Jalur Nugraha Ekakurir Cabang Bekasi(Doctoral dissertation, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia Jakarta).
- Sugiyono. (2019). Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2022. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung: Alfabeta.