

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV
LABDAGATI SURABAYA**

Oleh

Abednego Candi Prasetiyo

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen

Universitas 17 Agustus 1945 Surabaya

Email : abednego159@gmail.com

ABSTRACT

CV Labdagati is a purely private company engaged in the decorations contractor, exhibition management services, event organizers and in 2015 has entered the exhibition organizer business and other services. The problem that exists in CV Labdagati is the decline in employee performance due to the leadership style, compensation, and work environment of the employees. The research objectives to be achieved in accordance with the problem formulation described above are to determine, analyze and answer the role of Leadership Style, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at CV Labdagati Surabaya. This study took a sample of respondents from CV Labdagati employees with a total of 46 respondents.

The type of research that will be used is using quantitative methods. The data analysis technique used is multiple linear regression analysis to test the hypothesis. Based on the validity test shows that the value of the correlation coefficient is greater than 0.3. With these results, the questionnaire used by the variables of Leadership Style (X1), Compensation (X2), Work Environment (X3) and Employee Performance (Y) is declared valid as a variable measuring instrument. Simultaneous F test Simultaneous test to test the magnitude of the effect of all independent variables together on the dependent variable. The test uses the f distribution, which is calculated using the SPSS version 25 program. The coefficient of determination is used to determine how much the variability of the independent variable in explaining the dependent variable is indicated by the value of R square (R²), which is 0.289289, meaning the variability of the independent variable Leadership style (X1), Compensation (X2) and Work Environment (X3) are able to explain that the effect on the dependent variable of employee performance (Y) is 28.9%, while the remaining 71.2% is explained by the variability of other variables not examined in this study.

Keywords: *Leadership style, compensation, work environment, and employee performance*

ABSTRAK

CV Labdagati adalah perusahaan murni swasta ini bergerak dalam bidang decorations contractor, jasa pelaksana pameran, pelaksana event dan pada tahun 2015 telah merambah dalam bisnis exhibition organizer dan jasa lainnya. Permasalahan yang ada pada CV Labdagati ini adalah menurunnya kinerja karyawan disebabkan karena gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dari karyawan. Adapun tujuan penelitian yang ingin dicapai sesuai dengan rumusan masalah yang telah dipaparkan diatas adalah untuk mengetahui, menganalisis dan menjawab peranan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya. Penelitian ini mengambil responden sampel dari karyawan CV Labdagati dengan jumlah 46 responden.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda untuk menguji hipotesis. Berdasarkan dari uji validitas menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi lebih besar 0,3. Dengan hasil ini maka kuesioner yang digunakan oleh variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variable. Uji t parsial Untuk menguji apakah ada hubungan signifikan dari variabel-variabel bebas (X) berdampak terhadap variabel terikat (Y), maka dilakukan pengujian dengan menggunakan Uji t. Uji F simultan Uji simultan untuk menguji besarnya pengaruh dari seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Pengujian dengan menggunakan distribusi f, yang dihitung menggunakan program SPSS versi 25. Koefisien Determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabilitas variabel independent dalam menjelaskan variabel dependent yang ditunjukkan oleh nilai R square (R^2) yaitu sebesar 0,289289 artinya variabilitas variabel independent Gaya kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3) mampu menjelaskan bahwa pengaruhnya terhadap variabel dependent kinerja karyawan (Y) sebesar 28,9%, sedangkan sisanya sebesar 71,2% dijelaskan oleh variabilitas variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Kinerja Karyawan

Latar Belakang

Perusahaan yang mencari keunggulan kompetitif melalui karyawan harus mampu mengelola perilaku dan hasil dari semua karyawan. Secara tradisional, sistem penilaian pekerjaan formal dipandang sebagai sarana utama untuk mengelola kinerja karyawan. Penilaian kinerja adalah tugas administratif yang dilakukan oleh manajer, dan merupakan tanggung jawab utama departemen sumber daya manusia (SDM). Manajer juga melihat penilaian kinerja sebagai ritual tahunan. Mereka dengan cepat mengisi formulir dan menggunakannya untuk memilah semua informasi negatif yang mereka kumpulkan tentang seorang karyawan dibandingkan dengan tahun sebelumnya.

Gaya kepemimpinan adalah keseluruhan pola tindakan seorang pemimpin, baik yang terlihat maupun yang tidak terlihat oleh bawahannya. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal diperlukan manajemen yang baik agar kinerja pegawai dapat lebih optimal. Peran seorang pemimpin sangat menentukan gagal atau berhasilnya suatu perusahaan. Seperti yang dikemukakan oleh Rouch dan Behling dalam Ansory dan Indrasari (2018) bahwa kepemimpinan adalah kemampuan suatu proses untuk mempengaruhi suatu kegiatan kelompok untuk mencapai tujuan bersama.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Imbalan juga berarti semua balas jasa yang diterima pekerja/karyawan atas jasa atau hasil pekerjaannya di suatu perusahaan baik berupa uang atau barang, baik langsung maupun tidak langsung. Sebagaimana Hasibuan (2017) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang yang diterima secara langsung maupun tidak langsung oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologis di perusahaan yang mempengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Ketika karyawan mulai bekerja di lingkungan kerja yang baik, ide, produktivitas, dan kinerja mereka dapat meningkat. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik dan tidak mendukung kinerja dan produktivitas, maka kemampuan karyawan untuk menghasilkan kerja yang baik akan menurun. Seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2017) bahwa lingkungan kerja merupakan wadah bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain gaya kepemimpinan, kompensasi, dan juga lingkungan kerja, budaya organisasi, pekerjaan, dan motivasi. Kinerja sendiri berasal dari kata Job Performance atau Actual Performance (kinerja kerja atau prestasi yang sebenarnya dicapai seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Mangkunegara, 2014).

CV Labdagati merupakan perusahaan yang bergerak di bidang kontraktor pameran yang melayani bagaimana mendesain booth atau stand pameran semenarik

mungkin agar menjangkau banyak pengunjung. Penelitian ini difokuskan pada karyawan CV Labdagati Surabaya Jawa Timur. Permasalahan yang muncul pada CV Labdagati Surabaya adalah gaya kepemimpinan yang masih belum tepat sasaran sehingga dapat mengakibatkan kinerja pegawai menurun. Kompensasi dan lingkungan kerja sangat penting dalam mendongkrak kinerja pegawai agar lebih berkualitas. Karena kompensasi dan lingkungan kerja yang nyaman sangat berpengaruh terhadap kualitas kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian tersebut maka penulis merasa tertarik untuk melakukan penelitian terkait kinerja karyawan dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Labdagati Surabaya

Rumusan Masalah

Dalam pemaparan dari latar belakang tersebut, maka dapat diperoleh rumusan sebagai berikut

1. Apakah gaya kepemimpinan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya?
4. Apakah gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya?

Tujuan Peneliti

Berdasarkan rumusan masalah yang diuraikan dapat ditetapkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menganalisa dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya
2. Menganalisa dan membuktikan apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya
3. Menganalisa dan membuktikan apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya
4. Menganalisa dan membuktikan apakah gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Karyawan pada CV Labdagati Surabaya

Landasan Teori

Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Drath dan Palus dalam Gary Yulk (2015) menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses memahami apa yang dilakukan orang secara bersama-sama, sehingga mereka memahami dan mau melakukannya. Armstrong (2016:4) berpendapat bahwa, “Leadership is the process of getting people to do their best to achieve a desired result” hal tersebut mempengaruhi orang-orang yang dipimpinnya, agar mau berbuat seperti yang diharapkan ataupun diarahkan oleh orang lain yang memimpinnya. Veitzhal Rivai (2017:234) berpendapat bahwa, “Kepemimpinan adalah proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok.

Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi adalah semua pendapatan berupa uang, barang yang secara langsung atau tidak langsung diterima oleh karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan berdampak pada kinerja strategis. Menurut Marwansyah (2016) Kompensasi adalah suatu penghargaan atau imbalan secara langsung atau tidak langsung, finansial atau non finansial, yang adil dan pantas kepada karyawan, sebagai imbalan atau kontribusi/jasa terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

Pengertian Lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja merupakan wadah bagi sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas penunjang untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Nitisemito (2014) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai sumber informasi dan tempat untuk melakukan aktivitas, sehingga kondisi lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa lebih nyaman dan nyaman berada di ruang kerja untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga suatu tingkat efisiensi yang tinggi dapat dicapai. Trisnawati dalam Isni Purwati (2016) menyatakan bahwa lingkungan adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan operasional perusahaan dan bagaimana kegiatan operasional tersebut dapat berjalan. Lingkungan kerja yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas karyawan, hal ini dapat dilihat dari peningkatan teknologi, metode produksi, fasilitas produksi dan peralatan yang digunakan untuk operasional perusahaan.

Pengertian Kinerja Karyawan

Gary Dessler (2015:13) mengemukakan bahwa, “Kinerja adalah sebagai berikut: *“The willingness of a person or group of people to carry out activities and refine them in completely with their responsibilities with the*

expected results". Pendapat tersebut memiliki arti kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Moehariono (2014:95) mengemukakan bahwa, "Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Hipotesis

Menurut Sugiyono (2017) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah. Karena sifatnya masih sementara, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empirik yang terkumpul. Hipotesis adalah jawaban sementara atau jawaban teoritis atas masalah penelitian atau berupa pernyataan sementara tentang pengaruh / hubungan antara 2 variabel atau lebih. Maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H1: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Gaya Kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya

H2: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya

H3: Ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya

H4: Ada pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Labdagati Surabaya

Populasi dan Sampel

Populasi

Populasi adalah suatu kesatuan individu atau subyek pada wilayah dan waktu serta dengan kualitas tertentu yang akan diamati/diteliti. Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah karyawan di CV Labdagati Surabaya sejumlah 46 orang.

Sampel Penelitian

Sampel dapat didefinisikan sebagai anggota populasi yaitu karyawan pada CV. Labdagati Surabaya yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasi. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi sebagai contoh atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dalam penelitian ini menggunakan metode sensus. Metode sensus adalah kegiatan mengumpulkan data dan informasi dengan cara mengamati seluruh elemen dari populasi. Dari hasil pengamatan akan diperoleh karakteristik dari populasi yaitu berupa ukuran-ukuran yang disebut dengan parameter.

Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Definisi Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.

Variabel penelitian ini terdiri dari :

1. Variabel Independen

Variabel bebas (independent variable) merupakan variabel yang mempengaruhi variabel lain atau menghasilkan akibat pada variabel yang lain, yang pada umumnya berada dalam urutan tata waktu yang terjadi lebih dulu. Variabel independen dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan Kerja (X3).

2. Variabel Dependen

Variabel terikat (dependent variable) merupakan variabel yang diakibatkan atau dipengaruhi oleh variabel bebas. Keberadaan variabel ini dalam penelitian kuantitatif adalah sebagai variabel yang dijelaskan dalam fokus atau topik penelitian. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y)

Definisi Operasional

Definisi operasional variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi variabel-variabel penelitian harus dirumuskan untuk menghindari kesesatan dalam mengumpulkan data.

Operasionalisasi indicator variabel penelitian ini sebagai berikut :

1. Indikator Gaya Kepemimpinan (X1) adalah :
 - A. Memperhatikan individu
 - B. Motivasi
 - C. Keterbukaan
 - D. Komunikasi
2. Indikator Kompensasi (X2) adalah :
 - A. Gaji
 - B. Upah
 - C. Insentif
 - D. Tunjangan
 - E. Fasilitas
3. Indikator Lingkungan Kerja (X3) adalah :
 - A. Penerangan
 - B. Temperature
 - C. Kelembapan
 - D. Sirkuulasi udara
 - E. Kebisingan

- F. Getaran mekanik
- G. Bau-bauan
- H. Tata warna
- I. Dekorasi
- J. Keamanan

4. Indikator Kinerja karyawan (Y) adalah :
- A. Kuantitas
 - B. Kualitas
 - C. Ketepatan waktu

Untuk mengetahui nilai dan jawaban atas semua pertanyaan dalam kuisisioner digunakan skala likert. 5 poin skala dengan interval yang sama yaitu dengan skor 5 (Sangat Setuju), skor 4 (Setuju), skor 3 (Cukup Setuju), skor 2 (Tidak Setuju) dan skor 1 (Sangat TidakSetuju).

Uji Validitas dan Reabilitas

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2013) menyatakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu pengukuran dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

1. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan bernilai positif, maka variabel tersebut valid.
2. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak valid.
3. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ tetapi bertanda negatife, maka H_0 akan tetap ditolak dan H_1 diterima.

Uji Reabilitas

Uji Realibilitas dimaksudkan untuk mengukur suatu kuesioner dengan indikator dari variabel. Realibilitas diukur dengan uji statistik Cronbach's Alpha (α) Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$ atau lebih, maka instrument itu dapat diterima (Sugiono, 2011). Berikut ini adalah hasil uji realibilitas.

Hasil Pengujian Regresi Linier Berganda

Sehingga dari persamaan rumus regresi linier berganda dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 12,913 + 0,301 \text{ GK} - 0,234 \text{ k} + 0,306 \text{ LK} + e$$

1. Hasil persamaan regresi berganda tersebut diatas memberikan pengertian bahwa : Konstanta (α) sebesar 7,378 mengandung arti nilai konsisten variabel : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja sebesar 12,913
- 2 Koefisien regresi (X_1) sebesar 0,301 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Gaya Kepemimpinan sebesar 1 (satu) satuan, maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,301, Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga

- dapat dikatakan bahwa adanya pengaruh secara parsial variabel X1 terhadap Y adalah positif.
- 3 Nilai koefisien dari (X2) sebesar -0,234, yang berarti mengandung pengertian yaitu setiap penambahan nilai Kompensasi sebesar 1 (satuan), maka nilai kerja karyawan menurun sebesar 0,234. Koefisien regresi tersebut bernilai negatif, sehingga dapat dikatakan terdapat pengaruh parsial variable kompensasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y)
 - 4 Koefisien regresi Lingkungan Kerja (X3) sebesar 0,306 menyatakan bahwa setiap penambahan nilai Lingkungan Kerja sebesar 1 (satuan), maka nilai kinerja karyawan bertambah sebesar 0,306. Koefisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan(Y) adalah positif.

Pembahasan

Gaya Kepemimpinan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai t hitung dan nilai signifikansi yang dihasilkan oleh uji hipotesis sebelumnya. Nilai thitung sebesar 2,391 lebih besar dari ttabel sebesar 2,097, sehingga dapat disimpulkan bahwa H1 diterima yang artinya terdapat pengaruh antara Gaya Kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) dan nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari pada nilai signifikansi ditetapkan $0,021 < 0,05$. Selain itu, koefisien regresi X1 sebesar 0,301 menyatakan bahwa untuk setiap nilai kepemimpinan kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,301. Koefisien regresinya positif, sehingga dapat dikatakan arah pengaruh variabel X1 terhadap Y adalah positif.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieg, Yuniadi Mayowan tahun 2016 yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Studi pada karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) di Malang. Keberhasilan seorang pemimpin dapat dibuktikan jika tujuan perusahaan yang dipimpinnya dapat tercapai. Tercapainya tujuan perusahaan merupakan wujud kinerja karyawan yang optimal. Kinerja pegawai dapat optimal jika pegawai selalu bersemangat dalam bekerja dengan mengerahkan seluruh kemampuan, pengetahuan, dan keterampilannya. Jika karyawan dapat bekerja dengan kinerja yang optimal, maka tidak sulit bagi perusahaan untuk dapat terus tumbuh dan berkembang. Kepemimpinan di era globalisasi akan menghadapi tuntutan yang semakin kompleks. Kondisi seperti itu membutuhkan kemampuan dan keterampilan pemimpin dalam mengelola perubahan yang terjadi. Setiap pemimpin pada dasarnya memiliki perilaku yang berbeda dalam memimpin pengikutnya, perilaku pemimpin tersebut disebut dengan gaya kepemimpinan.

Kompensasi

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi (X2) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari nilai signifikansi yang ditetapkan $0,045 < 0,05$. Selain itu koefisien regresi X2 sebesar $-0,234$ menyatakan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan oleh perusahaan maka akan berpengaruh terhadap penurunan kinerja karyawan.

Tingginya kompensasi yang di berikan perusahaan secara tidak langsung akan berpengaruh pada meningkatnya beban kerja. Pemimpin perusahaan akan terus memberikan kompensasi kepada para karyawannya untuk bekerja maksimal agar target beban kerja yang dibebankan tersebut bisa tercapai. Tingginya target kerja terkadang akan menjadikan pemimpin perusahaan memberikan kompensasi lebih terhadap para karyawan. Kompensasi yang berlebihan justru akan menjadikan karyawan merasa bosan dan menganggap hal tersebut hanya suatu paksaan atau ancaman dari pemimpin agar target kerja tercapai sehingga kompensasi yang tinggi dapat diperoleh. Berdasarkan hal tersebut sangatlah wajar apabila tingginya kompensasi akan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar $0,040 < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} 2,125 > t_{tabel} 2,097$, sehingga dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima yang berarti terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ni Made Diah Yudiningsih DKK (2016) dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai yang hasilnya lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. lingkungan kerja dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai. Nita Apriliani dalam penelitiannya tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, terhadap Kinerja Karyawan studi Empiris pada Karyawan CV. Sahabat Klaten yang menunjukan bahwa penelitiannya Lingkungan kerja menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,258)$ dan nilai signifikansi $0,029 < 0,05$. Oleh karena itu, H_3 diterima, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan. $0,05$. Oleh karena itu, H_3 diterima, artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara individual terhadap kinerja karyawan. Octavianus dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Karyawan pada CV Putra Bintang Api Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah. Dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan CV Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah.

Implikasi Penelitian

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Gaya Kepemimpinan merupakan unsur yang penting di dalam suatu organisasi. Gaya Kepemimpinan mencakup seorang pemimpin perlu mempunyai kewibawaan terhadap bawahannya agar para karyawan patuh terhadap perintah, aturan, arahan yang diberikan seorang pemimpin. Gaya Kepemimpinan ini apabila dijalankan dengan baik dan berpengaruh positif kepada perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan yang baik. Apabila Kepemimpinan tersebut berjalan dengan baik maka akan berpengaruh kepada karyawan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, apabila Kepemimpinan tersebut berpengaruh negatif terhadap anggota dan perusahaan maka kinerja karyawan pun akan menurun.

Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya CV Lagbadati harus mempertahankan Gaya Kepemimpinan agar kestabilan dalam sebuah perusahaan tersebut akan menjadi lebih baik dan pimpinan untuk memberikan motivasi kepada bawahannya yang dapat diwujudkan dalam sikap dan perilaku ketauladanan pimpinan dalam mengusahakan kondisi di dalam lingkungan organisasi selalu dalam keadaan kondusif.

Kompensasi

hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karena kompensasi memiliki arti penting yang mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan karyawannya. Pengalaman menunjukkan bahwa kompensasi yang tidak memadai dapat menurunkan prestasi kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja karyawan, bahkan dapat menyebabkan karyawan keluar dari perusahaan.

Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya CV lagbadati Surabaya perlu meningkatkan Kompensasi. Kompensasi yang perlu ditingkatkan meliputi: insentif, tunjangan, gaji dan bonus karyawan

Lingkungan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan Lingkungan Kerja yang nyaman dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dikarenakan mereka merasa nyaman saat bekerja dan tidak terganggu dengan keadaan diluar perusahaan.

Hal ini mengandung implikasi bahwa untuk ke depannya CV Lagbadati Surabaya agar meningkatkan kualitas Lingkungan kerja yang nyaman bagi karyawan. Hal itu akan mampu membuat kinerja karyawan akan meningkat.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan.

1. Dalam penelitian ini, variabel yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan terbatas pada variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja.
2. Dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu terkadang jawaban yang diberikan oleh sampel tidak menunjukkan keadaan sesungguhnya.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian, maka dapat ditarik simpulan mengenai pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Secara simultan, variable Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labdagati Surabaya
2. Secara parsial, variable Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labdagati Surabaya
3. Secara parsial, variable Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labdagati Surabaya
4. Secara parsial, variable Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV Labdagati Surabaya

Saran

Saran yang diajukan dalam penelitian ini merupakan hasil dari pengamatan dan analisis yang telah dilakukan. Berikut saran dalam penelitian ini :

1. Saran untuk organisasi
Organisasi sedapat mungkin memperbaiki dan meningkatkan Gaya kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja, akan tetapi khususnya Kompensasi agar karyawan dapat meningkatkan kinerjanya.
2. Saran untuk karyawan
Pekerjaan sangat penting dimasa sekarang dan yang akan datang, jadi lakukanlah pekerjaan dengan sebaik mungkin. Salah satu faktor yang dapat mendorong pekerjaan yaitu adanya kemauan untuk mengabdikan pada perusahaan dengan menjalankan semua ketentuan yang berlaku, fokus pada tujuan dan target perusahaan dengan pencapaian yang maksimal, serta dapat membawa nama perusahaan menjadi lebih baik atas prestasi yang telah dilakukan.
3. Saran untuk peneliti selanjutnya
Variabel dalam penelitian ini hanya terbatas pada meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Padahal faktor atau variabel lain mungkin saja memiliki pengaruh terhadap suatu kinerja seperti variabel motivasi, semangat kerja, kepuasan kerja dan masih banyak lagi. Sehingga perlu dipertimbangkan untuk memasukkan variabel-variabel tersebut dalam penelitian yang akan dilakukan.

Daftar Pustaka

- Agus Jamaludin* PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT.KAHO INDAH CITRA GARMENT JAKARTA
Journal of Applied Business and Economics Vol. 3 No. 3 (Mar 2017) 161-169
- Burhannudin Burhannudin, Mohammad Zainul, Muhammad Harlie* pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan rumah sakit islam Banjarmasin, 2019
- Febri Arin Putra, Mochammad Al Musadieq, Yuniadi Mayowan* PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM MALANG, 2016
- Ita Kusumastutia , Novita Kurniawatib, Deny Loka Satriac , Dwi Wicaksonod* Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta Vol 3 No 1 2019 43-53
- Lyta Lestary dan Harmon* Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Vol. 3, No. 2, Agustus 2017
- Mohd.Kurniawan* PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERCETAKAN DIMAS KOTA PALEMBANG
Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan Tahun XV No 1, April 2018 | 33
- Nenny Nuriany* pengaruh kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan perusahaan distributor bahan kimia Palembang, 2018
- Nita Apriliani* analisis pengaruh kepemimpinan, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan CV Sahabat Klaten, 2015
- Nela Pima Rahmawanti, Bambang Swasto, Arik Prasetya* PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara) Vol. 8 No. 2 Maret 2014|1-9
- Nuraini Firmandari* Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Yogyakarta) EKBISI, Vol. IX, No. 1, Desember 2014, hal. 25 – 34
- Oktavianus* pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan CV Putra Bintang Api, Pangkalan Bun, Kalimantan Tengah, p. 2018
- Ryani Dhyhan Parashakti, Dede Irfan Setiawan* Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada bank BJB cabang Tanggerang, 2019

