

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari

Muh. Aslam Syam Yunus
Universitas Negeri Makassar

Nurman
Universitas Negeri Makassar

Ilham Wardhana Haeruddin
Universitas Negeri Makassar

Jalan Raya Pendidikan, Makassar

Korespondensi penulis: aslamsyamyunus@gmail.com

Abstract: *Human resource development is needed to improv employee performance, especially at PT. Kencana Hijau Binalestari. This study aims to examine the influence of leadership, compensation, and work environment to work environment of PT. Kencana Hijau Binalestari. This research is a quantitative research is all employees of PT. Kencana Hijau Binalestari a number of 40 employees. Determination of the sample using saturated sampling technique, where the the entire population is sampled. Data analysis techniques used in this study are descriptive statistic, instrument test, classical assumption test, and hypotesis testing with mutiple linear regressionusing the help of IMB SPSS Statistic version 20 program. The result of this study partially showed that leadership has a positive and significant effect on employee performance, compensation has a positive and significant effect on employee performance, and work environment has a negative and significant effect on employee performance. The result of the research simltaneously shows leaderhip, compensation, dan work environment has a positive and significant effect on employee performance at PT. Kencana Hijau Binalestari.*

Keywords: *Leadership, Compensation, Work Environment.*

Abstrak: Pengembangan sumber daya manusia sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja karyawan khususnya pada PT. Kencana Hijau Binalestari. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari sejumlah 40 karyawan. Penentuan sampel menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu statistik deskriptif, uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda menggunakan bantuan program IMB SPSS Statistic versi 29. Hasil penelitian ini secara parsial menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan.

LATAR BELAKANG

Era globalisasi saat ini menjadikan persaingan usaha semakin ketat sehingga sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional menjadi sangat penting bagi sebuah perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor terpenting dalam menunjang keberhasilan perusahaan karena hampir seluruh kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh manusia. Oleh sebab itu, perusahaan harus mampu membentuk sumber daya manusia yang ada agar dapat memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan bidangnya.

Received September 30, 2023; Revised Oktober 20, 2023; Accepted November 11, 2023

* Muh. Aslam Syam Yunus, aslamsyamyunus@gmail.com

Kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Binalestari dirasa masih belum cukup optimal, hal ini dipengaruhi oleh ketersediaan bahan baku yang tidak berkesinambungan dan notabene diterima dari dua lokasi penampungan yang berbeda yaitu Mamasa dan Toraja. Salah satu langkah untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerja karyawan adalah dapat dilakukan dengan mengevaluasi kinerja karyawan dan ketersediaan bahan baku, melakukan serangkaian perbaikan agar selalu meningkatkan kualitas karyawan tersebut sehingga perusahaan tumbuh dan maju, atau minimal tetap dapat bertahan.

Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (*key position*), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan pimpinan PT. Kencana Hijau Binalestari menganut kepemimpinan Visioner dengan alasan bahwa tidak kurang dari lima tahun berdirinya, perusahaan ini akan membuka lowongan kerja untuk ratusan calon karyawan untuk proyek pengelolaan kepala sesuai dengan potensi yang ada disekitar perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Plant Manager PT. Kencana Hijau Binalestari bahwa perusahaan memberikan kompensasi secara finansial kepada karyawan berupa gaji dan insentif. Penggajian diberikan sesuai UMR (Upah Minimum Regional) Kabupaten Polewali Mandar namun angkanya bervariasi sesuai dengan golongan dan jabatan di perusahaan. Adapun kompensasi non finansial diberikan berupa BPJS, fasilitas dan cuti. Sementara, cuti dapat diberikan setelah dua tahun menjadi karyawan di perusahaan.

Lingkungan tempat kerja di PT. Kencana Hijau Binalestari dapat terbilang nyaman dimana alat produksi yang digunakan juga merupakan alat standar industri pada umumnya dan juga telah didesign untuk meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja. Selain itu jumlah karyawan yang bekerja masih sedikit sehingga fasilitas safety di tempat kerja masih menjangkau seluruh karyawan yang ada. Lingkungan kerja yang nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang dapat membuat kinerja baik.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan seorang manager dalam mengelola perusahaan, kompensasi bagi karyawan baik secara parsial maupun stimulan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Peneliti mengambil topik ini karena perusahaan ini masih terbilang baru mulai beroperasi di Sulawesi Barat yang notabene memiliki sumber daya alam dan manusia yang terbatas dalam hal pengolahan getah pinus. Oleh karena itu dengan adanya manajemen perusahaan termasuk penataan lingkungan kerja dan pemberian kompensasi yang baik akan berdampak pada

kepuasan dan kinerja karyawan sehingga perusahaan dapat mengukur sejauh mana kemajuan yang telah dicapai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, maka dapat diidentifikasi beberapa point-point rumusan masalah yang akan menjadi landasan dalam penelitian, diantaranya sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari ?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan PT Kencana Hijau Binalestari ?

KAJIAN TEORITIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hadiyatno, 2013). Kepemimpinan merupakan ciri yang digunakan pemimpin untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran tercapai (Sedarmayanti, 2013). Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan (Thoha, 2013).

Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2011). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan (Hadiyatno, 2013).

Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja adalah suatu tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya (Nitisemito, 2010). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik ataupun buruk terhadap kinerja karyawan (Soetjipto, 2008).

Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Hadiyatno (2013:286), untuk menciptakan dan membina integrasi yang baik dalam perusahaan dapat diusahakan dengan kepemimpinan melalui peranan komunikasi dua arah. Apabila tercipta dan terbina integrasi yang baik dalam perusahaan, semangat kerja, loyalitas, dan partisipasi karyawan akan meningkat sehingga tujuan optimal dan kepuasan semua pihak tercapai. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Maya Agustin Mandey dan Victor P.K Lengkong (2015), menghasilkan kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di FEB Unsrat.

Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Hadiyatno (2013:186), kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Jadi, nilai prestasi kerja karyawan harus lebih besar dari kompensasi yang dibayar perusahaan supaya perusahaan mendapatkan laba dan kontinuitas perusahaan terjamin. Dengan demikian, masalah kompensasi ini untuk karyawan dan perusahaan sangat penting. Balas jasa membuat anggota tim kerja dapat bekerjasama dan berprestasi. Hasil penelitian Kadek Ary Setiawan (2016), menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Devina Surabaya.

Hubungan Kepemimpinan dan Kinerja Karyawan

Nitisemito (2010:105), bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi semangat kerja dan kinerja seorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan padanya. Dalam penelitian Aurelia Potu (2013), mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kanwil Didjen Kekayaan Negara Sulutenggo dan Maluku Utara di Manado.

METODE PENELITIAN

Desain/Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini ialah kuantitatif untuk mengembangkan teori dan dugaan sementara yang berkaitan dengan fenomena yang diteliti.

Populasi dan Sampel

Sugiyono (2017:80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian untuk ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang karyawan PT Hijau Binalestari Polewali Mandar. Sedangkan menurut Sugiyono (2017:81), Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Teknik pengambilan sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel atau dalam istilah lain adalah metode sensus. Hal ini dilakukan bila jumlah populasi relative kecil, jadi sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 orang.

Defenisi Operasional Variabel dan Pengukuran Variabel

Sugiyono (2017:93), Pengukuran menggunakan Skala Likert yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Mengukur Motivasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), Pengalaman Kerja (X_3) dan Produktivitas Kerja (Y) akan diukur dengan indikator jawaban yang berupa pertanyaan atau pernyataan setiap item instrument berupa kata-kata.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dan informasi yang digunakan dalam penelitian ini yaitu penelitian pustaka dan penelitian lapangan. Penelitian pustaka adalah suatu cara peneliti untuk mendapatkan data yang sifatnya teoritis, dengan jalan mempelajari buku-buku atau literatur yang ada dan juga dari bahan kuliah yang berhubungan dengan masalah-masalah pokok dari karya tulis penelitian ini. Sedangkan, penelitian lapangan adalah dengan cara mengadakan survei langsung ke lapangan atau lokasi yang sedang diteliti, seluruh faktor-faktor yang didapat disusun secara sistematis sehingga dapat memberikan gambaran yang obyektif, dalam penelitian ini penulis mengumpulkan data berdasarkan teknik wawancara, observasi, dan kuesioner.

Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda dengan melakukan pengujian asumsi klasik terlebih dahulu. Pengujian dilakukan untuk menguji apakah data dalam penelitian ini terdistribusi normal dan tidak memiliki gejala multikolinearitas, serta gejala heteroskedastisitas. Metode analisis regresi linier berganda dinilai dari koefisien determinasi, uji t, dan uji F.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Hasil penyebaran kuesioner didominasi laki-laki 32 responden (80%). Usia kerja 21-29 tahun adalah jumlah karyawan terbanyak dan dominan yaitu 17 responden (42,5%) yang menunjukkan bahwa karyawan berada dalam usia produktif dan mampu meningkatkan potensi produktifitas perusahaan. Rata-rata responden berpendidikan terakhir Sarjana yaitu 25 responden (62,5%).

Deskriptif Responden

Rata-rata tanggapan responden terkait variabel kepemimpinan adalah kategori “Tinggi”. Adapun pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 4 “pimpinan saya mampu berkomunikasi dengan baik sehingga segala perintah dapat tersampaikan dengan baik dan terlaksana sesuai arahan” yakni dengan skor 185. rata-rata responden memberikan tanggapan dengan kategori “Tinggi”. Adapun pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 8 “perusahaan memberikan asuransi jiwa pada karyawan”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kepuasan terkait kompensasi tidak langsung (asuransi jiwa) kepada karyawan sehingga karyawan dapat merasa puas dengan kompensasi yang diberikan. rata-rata memberi tanggapan terhadap indikator variabel lingkungan kerja (X_3) dengan kategori “Tinggi”. Adapun pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 3 “Karyawan merasa aman dalam bekerja di tempat kerja karyawan.”. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kepuasan terkait keamanan dan lingkungan kerja secara fisik yang kondusif dan meminimalisir terjadinya kecelakaan kerja sehingga karyawan dapat merasa puas dengan kompensasi berupa kompensasi non finansial yang diberikan. Responden memberi tanggapan terhadap indikator variabel kinerja karyawan (Y) pernyataan pada kuesioner yang diajukan dengan tanggapan seluruhnya menunjukkan “Tinggi”. Adapun pernyataan yang memiliki skor tertinggi yaitu pernyataan nomor 3 “karyawan lain mampu meminimalkan kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.” yakni dengan skor 232 dengan kategori “baik”. Hal ini berarti karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari disiplin dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teratur.

Pengujian Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas dan reliabilitas variabel dilakukan sebagai prosedur agar data yang didapat layak untuk pengujian lebih lanjut, hasil pengujian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Variabel Kepemimpinan	X1.1	0,455	0.312	Valid
	X1.2	0,773	0.312	Valid
	X1.3	0,704	0.312	Valid
	X1.4	0,659	0.312	Valid
	X1.5	0,798	0.312	Valid
	X1.6	0,811	0.312	Valid
	X1.7	0,827	0.312	Valid
	X1.8	0,910	0.312	Valid
	X1.9	0,825	0.312	Valid
Variabel Kompensasi	X2.1	0,873	0.312	Valid
	X2.2	0,875	0.312	Valid
	X2.3	0,806	0.312	Valid
	X2.4	0,687	0.312	Valid
	X2.5	0,831	0.312	Valid
	X2.6	0,831	0.312	Valid
	X2.7	0,764	0.312	Valid
	X2.8	0,453	0.312	Valid
	X2.9	0,797	0.312	Valid
Variabel Lingkungan Kerja	X3.1	0,822	0.312	Valid
	X3.2	0,742	0.312	Valid
	X3.3	0,831	0.312	Valid
	X3.4	0,715	0.312	Valid
	X3.5	0,768	0.312	Valid
	X3.6	0,896	0.312	Valid
	X3.7	0,837	0.312	Valid
	X3.8	0,934	0.312	Valid
	X3.9	0,915	0.312	Valid
Variabel Kinerja	Y.1	0,425	0.312	Valid
	Y.2	0,400	0.312	Valid
	Y.3	0,352	0.312	Valid
	Y.4	0,329	0.312	Valid
	Y.5	0,390	0.312	Valid
	Y.6	0,512	0.312	Valid
	Y.7	0,368	0.312	Valid
	Y.8	0,494	0.312	Valid
	Y.9	0,449	0.312	Valid
	Y.10	0,414	0.312	Valid
	Y.11	0,524	0.312	Valid
	Y.12	0,486	0.312	Valid
	Y.13	0,524	0.312	Valid
	Y.14	0,352	0.312	Valid
	Y.15	0,453	0.312	Valid

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan hasil pengujian instrumen angket diatas, seluruh item pernyataan pada keempat variabel adalah valid, karena semua item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,312) dengan tingkat signifikansi dibawah 0,05.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas merupakan uji kehandalan yang bertujuan untuk mengetahui sejauh mana alat ukur dapat diandalkan bila suatu alat pengukur digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relative konsisten, maka alat

pengukuran tersebut reliable. Adapun hasil pengujian reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha (α)	Keterangan
Kepemimpinan (X_1)	9	0,898	Reliabel
Kompensasi (X_2)	9	0,913	Reliabel
Lingkungan Kerja (X_3)	9	0,938	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	15	0,946	Reliabel

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas di atas dapat disimpulkan, bahwa masing-masing variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu, kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan maka dapat dikatakan reliabel atau handal, karena masing-masing nilai variabel yang ada dalam penelitian ini memiliki nilai *Cronbach's alpa* > 0,60 sehingga kuesioner ini layak digunakan sebagai alat ukur.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			40
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		0,0000000
	Std. Deviation		1,39617498
Most Extreme Differences	Absolute		0,160
	Positive		0,084
	Negative		-0,160
Test Statistic			0,160
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			0,011
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^d	Sig.		0,082
	99% Confidence Interval	Lower Bound	0,074
		Upper Bound	0,013

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa nilai signifikansi Monte Carlo (2-tailed) sebesar 0.082, artinya nilai tersebut lebih besar dari nilai 0.05 yang berarti bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berdasarkan tabel dibawah ini diketahui bahwa nilai VIF variabel Kepemimpinan (X_1) adalah sebesar 1,003, Kompensasi (X_2) sebesar 1,147 dan Lingkungan Kerja (X_3) sebesar 1,144 atau kurang dari nilai 10. Adapun nilai Tolerance diketahui lebih dari nilai 0.10.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolinearitas (tidak terdapat hubungan linier yang sangat tinggi antara variabel independen).

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a						Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF	
	B	Std. Error	Beta					
1 (Constant)	58,236	16,597		3,509	0,001			
Kepemimpinan	0,120	0,314	0,062	0,381	0,705	0,997	1,003	
Kompensasi	0,230	0,334	0,120	0,690	0,495	0,872	1,147	
Lingkungan Kerja	-0,323	0,258	-0,218	-1,253	0,218	0,874	1,144	

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menentukan apakah ada ketidaksamaan residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Suatu model regresi dikatakan baik jika tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mengetahui terjadi heteroskedastisitas atau tidak, maka dilakukan uji glejser dan uji grafik scatter plot. Berikut adalah hasil pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan uji glejser dan uji grafik scatter plot.

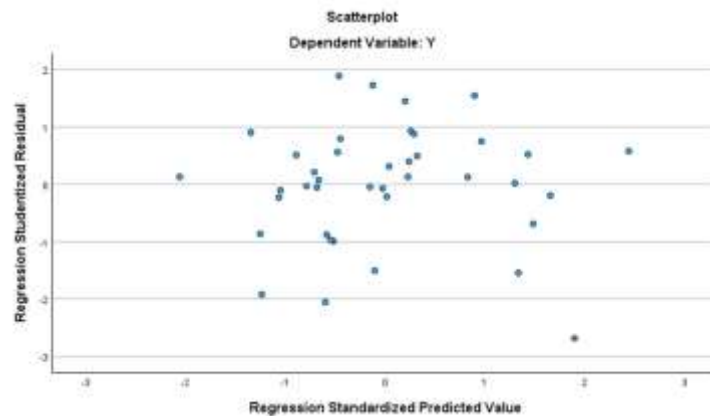
Tabel 5 Hasil Uji Heterokadistisitas Glejser

Model	Coefficients ^a					
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	6,093	10,920		0,558	0,580	
Kepemimpinan (X^1)	-0,010	0,206	-0,008	-0,051	0,960	
Kompensasi (X^2)	0,131	0,220	0,106	0,598	0,553	
Lingkungan Kerja (X^3)	-0,120	0,170	-0,125	-0,709	0,483	

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai signifikan (sig) untuk variabel kepemimpinan (X^1) adalah sebesar 0,960, variabel kompensasi (X^2) sebesar 0,553 dan nilai signifikan (sig) untuk lingkungan kerja (X^3) adalah sebesar 0,483. Dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser adalah jika nilai variabel independen lebih besar dari 0.05, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Karena nilai variabel X^1 , X^2 dan X^3 atau variabel independen lebih besar dari 0.05, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 1. Hasil Uji Scatter Plot



Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Dari gambar diatas, diketahui bahwa pencaran data menyebar secara acak atau pencaran data tidak menunjukkan suatu pola tertentu. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada residual.

Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menentukan korelasi antara variabel dependen dan independen. Adapun hasil uji regresi linier berganda dapat di lihat pada tabel berikut ini :

Tabel 6. Hasil Persamaan Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant	58,236	3,004		19,385	0,000
	Kepemimpinan	0,120	0,057	0,220	2,105	0,042
	Kompensasi	0,230	0,060	0,427	3,811	0,001
	Lingkungan Kerja	-0,323	0,047	-0,775	-6,924	0,000

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan tabel diatas diperoleh persamaan $Y = 58,236 + 0,120X_1 + 0,230X_2 - 0,323X_3$. Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa :

1. Hubungan antar variabel kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_1) = 0,120 positif, nilai ini berarti bila terjadi peningkatan kepemimpinan (X_1) sebesar satu-satuan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kencana Hijau Binalestari sebesar 0,120 satu-satuan dengan asumsi variabel kompensasi (X_2), dan lingkungan kerja (X_3) nilainya dalam keadaan Konstan.
2. Hubungan antar variabel kompensasi (X_2), terhadap kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_2) = 0,230 positif, nilai ini berarti bila terjadi peningkatan

kompensasi (X_2), sebesar satu satuan, maka akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Kencana Hijau Binalestari sebesar 0,230 satu satuan dengan asumsi variabel kepemimpinan (X_1) dan lingkungan kerja (X_3) nilainya dalam keadaan konstan.

- Hubungan antar variabel Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja karyawan (Y) ditunjukkan oleh nilai koefisien regresi (b_3) = -0,323 negatif, nilai ini menunjukkan bahwa setiap penambahan satu satuan variabel lingkungan kerja (X_3), maka kinerja akan menurun sebesar 0,323.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis determinasi digunakan untuk mengetahui presentase sumbangan pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen. Adapun hasil uji koefisien determinasi dapat di lihat pada tabel di bawah ini :

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,779 ^a	0,606	0,573	1,453

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa hasil dari R Square adalah sebesar 0.606 atau sebesar 60%. Ini artinya bahwa bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0.606 atau sebesar 60,6%. terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Sedangkan 39,4% sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lain di luar model penelitian.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Uji t (parsial) ini digunakan untuk mengetahui apakah model regresi variabel Kepemimpinan (X^1), Kompensasi (X^2), dan Lingkungan Kerja (X^3) secara parsial (individual) memiliki pengaruh atau tidak dan tingkat signifikansinya terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) atau variabel dependen.

Tabel 8. Hasil Uji t (Uji Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	58,236	3,004		19,385	0,000
	Kepemimpinan	0,120	0,057	0,220	2,105	0,042
	Kompensasi	0,230	0,060	0,427	3,811	0,001
	Lingkungan Kerja	-0,323	0,047	-0,775	-6,924	0,000

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Variabel Kepemimpinan (X^1), T hitung yang diperoleh adalah sebesar 0,381 sehingga T Hitung 2,105 > T Tabel 2,028 dan Signifikan t 0,042 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kepemimpinan (X^1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- b. Variabel Kompensasi (X^2), T hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,811 sehingga T Hitung 3,811 > T Tabel 2,028 dan Signifikan t 0,001 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Kompensasi (X^1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).
- c. Variabel Lingkungan Kerja (X^3), T hitung yang diperoleh adalah sebesar -6,924 sehingga T Hitung -6,924 > T Tabel -2,028 dan Signifikan t 0,000 < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa secara parsial variabel Lingkungan Kerja (X^3) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y).

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan atau bersama-sama.

Tabel 9. Hasil Uji F (Uji Simultan)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	117,070	3	39,023	18,479	<,001 ^b
Residual	76,023	36	2,112		
Total	193,093	39			

Sumber : Hasil Pengujian data dengan SPSS versi 29, 2023

Berdasarkan Nilai F tabel dapat dilihat dengan $n-k$ atau $40-3= 37$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel independen). Oleh karena itu, hasil F tabel diperoleh sebesar 2,866 (lihat pada lampiran 11, hal. 95). Diketahui F Hitung 18,479 > F Tabel 2,866 dan nilai sig 0,001 < 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian dengan uji t diperoleh nilai T Hitung untuk variabel kepemimpinan sebesar T Hitung 2,105 yang dimana lebih besar dari pada T Tabel 2,028 atau nilai sig 0,042 lebih besar dari nilai signifikan 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Dengan demikian secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari, hasil ini menunjukkan bahwa jika pimpinan memberikan arahan maupun pendekatan yang baik dengan karyawan maka hal tersebut dapat

memicu semangat dan disiplin kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya sehingga kinerja karyawan juga akan semakin meningkat. .

Berdasarkan tanggapan responden terkait item pernyataan variabel kepemimpinan nomor 3 dan 4 menunjukkan bahwa PT. Kencana Hijau Binalestari memiliki pimpinan yang mampu memberi pengaruh dengan sikap dan semangat terhadap karyawan serta mampu menjalin komunikasi yang baik dengan para karyawan sehingga pekerjaan yang dilakukan pun dapat dikerjakan sesuai arahan. Hal tersebut karena monitoring dilakukan secara terus menerus untuk memastikan para karyawan dapat disiplin dan mendapat arahan dalam bekerja.

Dalam penelitian ini tidak semua responden yang setuju bahwa pimpinan PT. Kencana Hijau Binalestari sudah memberikan arahan yang baik kepada mereka. Terlihat bahwa terdapat 4 responden yang menyatakan tidak setuju dengan pernyataan nomor 5 “Pemimpin saya selalu memberikan motivasi sehingga karyawan lebih bersemangat dalam bekerja”. Hal ini sebabkan banyaknya tugas seorang pimpinan sehingga tidak mampu untuk menjangkau seluruh karyawan yang ada dalam hal memberikan arahan maupun motivasi dalam bekerja. Meskipun demikian, jawaban “setuju” dan “sangat setuju” masih lebih dominan yang berarti pimpinan telah melakukan *treatment* yang baik terhadap karyawan.

Penelitian ini konsisten atau didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. (studi pada magister manajemen Pascasarjana Universitas Sam Ratulangi Manado).

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji secara parsial (uji t) yang telah diteliti bahwa T Hitung yang diperoleh adalah sebesar 3,811 sehingga T Hitung 3,811 lebih besar dari nilai T Tabel 2,028 atau Signifikan t 0,001 lebih kecil 0,05 sehingga hasil ini menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari.

Berdasarkan tanggapan responden pada item pernyataan variabel kompensasi menunjukkan bahwa perusahaan telah memberikan kompensasi dengan adil dan layak untuk para karyawan, dalam hal ini adalah gaji bulanan yang sudah tepat waktu, insentif diberikan telah sesuai dengan harapan karyawan, dan kompensasi non finansial berupa asuransi jiwa telah diberikan kepada seluruh karyawan.

Penelitian yang mendukung bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antar variabel kompensasi terhadap variabel kinerja karyawan, yaitu penelitian yang dilakukan oleh

Gede Ardi Putra Kresmawan, I Gede Putu Kawiana, I Gede Aryana Mahayasa (2021) tentang “Kompensasi dan Lingkungan Kerja: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Dufree Promosindo di Denpasar” (studi pada fakultas ekonomi bisnis dan pariwisata Universitas Hindu Indonesia Denpasar).

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji parsial (uji t) yang telah diteliti bahwa diperoleh nilai T Hitung sebesar -6,924 sehingga T Hitung -6,924 lebih besar dari pada T Tabel -2,028 dan Signifikan t 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya, variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Hijau Binalestari.

Berdasarkan hasil analisis linear berganda bahwa nilai koefisien lingkungan kerja (b_3) yang diperoleh adalah -0,323 dengan nilai signifikan 0,000. Hasil ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang berlawanan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan yang signifikan, semakin meningkat keadaan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan semakin rendah, begitu pun sebaliknya semakin menurun keadaan lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal ini sangat beralasan karena variabel lingkungan kerja diukur melalui indikator fasilitas kerja di tempat kerja menunjukkan bahwa notabene proses produksi dilakukan menggunakan mesin seperti *karnel loading*, *reagent tank*, *settler*, *GT kondensor*, dan *quality control activity* dengan akurasi yang cukup tinggi, sementara karakteristik berdasarkan tingkat pendidikan karyawan diketahui 37,2 % masih berada pada jenjang pendidikan SMA. Hal ini menunjukkan bahwa kapasitas beberapa karyawan belum cukup mampu untuk dapat memanfaatkan fasilitas kerja yang ada sehingga dapat diasumsikan bahwa penambahan fasilitas kerja di tempat kerja dapat menimbulkan pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa lingkungan kerja yang ada di PT. Kencana Hijau Binalestari cukup kondusif dan mampu menunjang kinerja karyawan secara progresif. Namun terdapat 4 responden yang tidak setuju dengan item pernyataan variabel lingkungan kerja nomor 5 “Suhu udara di tempat karyawan bekerja sudah baik”. Hal tersebut disebabkan oleh adanya 4 cerobong asap hasil pembakaran yang dapat mengeluarkan asap dalam jumlah yang sangat banyak sehingga sewaktu-waktu dapat mengganggu kesehatan karyawan.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Cong King Tambingon, Bernhard Tewal dan Irvan Trang (2019) yang menyatakan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia. (studi pada fakultas ekonomi Universitas Sam Ratulangi Manado).

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji simultan (uji F) yang telah diteliti bahwa diperoleh nilai F Hitung 18,479 lebih besar dari nilai F Tabel 2,866 dan nilai sig 0,001 lebih kecil 0,05 maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Sehingga dapat disimpulkan bahwa secara simultan kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari hasil uji koefien determinasi (R^2) diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 0,606 atau 60,6% terhadap kinerja karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Sedangkan sisanya 39,4% dijelaskan oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anita Tria Puspitasari, Supri Wahyudi Utomo, Elva Nuraina (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Lawu Tirta Kabupaten Magetan (studi pada forum ilmiah pendidikan akuntansi Universitas PGRI Madiun).

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis penelitian yang telah dilakukan pengujian hipotesis dan pembahasan hasil penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Kepemimpinan (X^1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Dengan demikian hipotesis pertama dapat diterima dan terbukti kebenarannya
2. Variabel Kompensai (X^2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Dengan demikian hipotesis kedua dapat diterima dan terbukti kebenarannya
3. Variabel Lingkungan Kerja (X^3) berpengaruh negatif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau Binalestari. Dengan demikian hipotesis ketiga ditolak dan tidak terbukti kebenarannya
4. Variabel Kepemimpinan (X^1), Kompensasi (X^2), dan Lingkungan Kerja (X^3), berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan PT. Kencana Hijau

Binalestari. Dengan demikian hipotesis keempat dapat diterima dan dibuktikan kebenarannya.

Saran

1. Perusahaan harus lebih banyak memperhatikan kapasitas dan kualitas karyawan melalui pembinaan maupun pelatihan sehingga karyawan dapat lebih mudah dalam menjalankan tugas dan tanggungjawab sesuai porsi kerjanya masing-masing. Pihak perusahaan dapat lebih intens memperhatikan skema pemberian kompensasi berupa insentif, bonus, maupun tunjangan lainnya yang dapat memenuhi kepuasan para karyawan.
2. Memperhatikan kondisi suhu udara yang disebabkan oleh polusi dari cerobong asap pabrik hasil pembakaran, perlu adanya langkah meminimalisir terjadinya polusi udara dengan cara melakukan penanaman pohon dan tumbuhan dalam jumlah yang banyak di sekitar lingkungan area pabrik atau meninggikan cerobong asap pabrik sehingga dapat mengurangi pemaparan pencemaran secara langsung terhadap karyawan serta mengganti bahan bakar fosil dengan bahan bakar alternatif.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan agar dapat meneruskan dan mengembangkan penelitian lebih mendalam lagi tentang kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alex S.Nitisemito, 2013. *Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta. Alfabeta.
- Ardana I Komang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu.
- Bambang Riyanto, 2008. *Dasar-dasar Pembelian Perusahaan*. Yogyakarta: GPFE
- Cong King Tambingon, Bernhard Tewal dan Irvan Trang, 2019. “pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu dan kompetensi terhadap kinerja karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia (studi pada fakultas ekonomi dan bisnis Unstrat)” : Vol 7. No 4. ISSN 2303-1174. (diakses : 28 Juli 2023).
- Didik Hadiyatno, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surakarta: Yuma Pustaka.
- Duwi Priyatno, 2012. *5 Jam Belajar Olah Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Kadek Irawan dan Ni Wayan Mujiati, 2016. “Pengaruh gaya kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Astra Honda Nusa Dua Kabupaten Badung” : Vol 5. No 12. ISSN 7965-7983. (diakses : 28 September 2023)
- Malayu S.P Hasibuan, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husein Umar, 2013. *Metode Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

- Maya Agustin Mandey dan Victor P.k Lengkong, 2013. “pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi pada fakultas ekonomi dan bisnis Unstrat)” : Vol 3. No 3. ISSN 2303-11. (diakses : 28 Juli 2023).
- Miftah Thoha, 2013. *Kepemimpinan dalam Manajemen*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Perkasa.
- Nancy L. Pioh Hendra N. Tawas, 2016. “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai (Studi Pada Pns Di Kantor Kecamatan Sonder Kabupaten Minahasa)”. Vol 4. No 2. ISSN 2303-1174. (diakses: 29 Juli 2023)
- Priyastama, Romie. 2017. *Buku Sakti Kuasai SPSS Pegolahan Data & Analisis Data*. Yogyakarta: PT Anak Hebat Indonesia
- Samuel Talenan, 2015. “Pengaruhnya lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di kantor pelayanan kekayaan negara dan lelang manado” : Vol 3. No 3. ISSN 2303-11. (diakses 10 Juli 2023).
- Sedarmayanti, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama.
- Soetjipto, T. Hani Handoko, 2008. *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua. Yogyakarta: Amara Books.
- Sopiah, 2010. *Metodologi Penelitian Pendekatan Praktis dalam Penelitian*. Yogyakarta: Andi.
- Sri Rahayu Muhammad, Adolfina, dan Genita Lumintang. 2016. “pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada instansi Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado” : Vol 4. No 1. ISSN 2303. (diakses: 23 Juli 2023).
- Stephen P. Robbins, 2008. *Perilaku Organisasi Buku 1*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono, 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung.
- Suharsimi Arikunto, 2011. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Veithzal Rivai, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.