

Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Dinamika Logam Mulia

MUH IQBAL YUSUF¹; DIAMON SEMBIRING^{2*}; JAZULI³

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nagoya Indonesia
Jln. Wan Seribeni No 1 Genta Belakang Batu aji Batam Telp 0778 7375953
E-mail : diamonsembiring.ywp@gmail.com

Submit: 02 Agustus 2022

Review: 06 Agustus 2022

Publish: 14 Agustus 2022

*) Korespondensi

Abstract: This study aims to examine and analyze the influence of leadership, work environment and compensation on the performance of employees of PT Dinamika Logam Mulia. Data was collected through questionnaires and carried out on 40 employees of PT Dinamika Logam Mulia Batam. Data analysis in this study used the help of SPSS Version 20. The sampling technique used is the questionnaire method and the data testing technique used in this study includes the validity test with factor analysis, reliability test with Alpha Cronbach. Classical assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis. Based on the results of the analysis can It is known that the variables of leadership, work environment and compensation have an effect on employee performance. The results of the analysis using the coefficient of determination show that 66.9% of employee performance is influenced by independent variables, namely leadership (X1), work environment (X2) and compensation (X3). While the remaining 33.1% is explained by other variables outside the model.

Keywords: *Leadership, Work Environment And Compensation On The Performance Of Employees*

Dalam kehidupan sehari-hari manusia tidak pernah lepas dari kehidupan berorganisasi, Karena pada kodratnya manusia merupakan makhluk sosial yang cenderung untuk selalu hidup bermasyarakat. Hal ini tampak baik dalam kehidupan rumah tangga, organisasi kemasyarakatan, bahkan pada saat seseorang memasuki dunia kerja. Seseorang tersebut akan berinteraksi, dan masuk menjadi bagian dalam organisasi tempatnya bekerja.

Dalam mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya financial, sumber daya ilmu pengetahuan dan teknologi, serta sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia. Menurut Sadili (2009) mengartikan sumber daya manusia adalah orang-orang yang merancang dan menghasilkan barang atau jasa, mengawasi mutu, memasarkan produk, mengalokasikan sumber daya finansial,

serta merumuskan seluruh strategi dan tujuan organisasi. Adapun pengertian SDM menurut Nawawi dalam M. Yani (2012) berpendapat sumber daya manusia sebagai salah satu unsur dalam organisasi dapat diartikan sebagai manusia yang bekerja dalam suatu organisasi.

Miftah Thoha (2010) mendefinisikan kepemimpinan adalah kegiatan untuk memengaruhi perilaku orang lain, atau seni memengaruhi perilaku manusia baik perorangan maupun kelompok untuk mencapai tujuan. Fiedler mengatakan kepemimpinan adalah pola hubungan antar individu yang menggunakan wewenang dan berpengaruh terhadap orang lain atau sekelompok orang agar membentuk kerjasama untuk menyelesaikan suatu tugas. Sedangkan Martinis Yamin dan Maisah (2010) kepemimpinan adalah suatu proses mempengaruhi yang dilakukan oleh seseorang dalam mengola anggota kelompoknya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di lingkungan sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja itu sendiri meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat kerja. (Kadarisman, 2012).

Menurut Tulus dalam Jurnal Bahrul Yaman (2009) kompensasi atau balas jasa didefinisikan sebagai pemberian penghargaan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non-finansial yang adil dan layak kepada karyawan atas sumbangan mereka dalam pencapaian tujuan organisasi. Pada dasarnya kompensasi dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial dan kompensasi non finansial. Selanjutnya kompensasi finansial ada yang langsung dan ada yang tidak langsung. Sedangkan kompensasi non finansial dapat berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan.

Kinerja berasal dari pengertian *performance*. Ada pula yang memberikan pengertian *performance* sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Dalam bukunya, Wibowo menyebutkan sebuah kutipan dari Armstrong dan Baron bahwa “kinerja berarti hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya.” (Wibowo, 2011)

PT. Dinamika Logam Mulia Batam merupakan perusahaan yang bergerak di bidang Pengolahan Besi Tua. Penelitian ini memfokuskan pada karyawan Perusahaan PT Dinamika Logam Mulia yang berlokasi di Batam karena di sini pusat kegiatan manajerial. Kinerja karyawan yang tinggi

sangatlah diharapkan oleh perusahaan tersebut. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan global. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal.

Kinerja karyawan Perusahaan PT. Dinamika Logam Mulia juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien serta melakukan peran dan fungsinya dan itu semua berhubungan *linear* dan berhubungan positif bagi keberhasilan bagi suatu perusahaan. Saat ini persaingan bisnis besi tua sangatlah ketat, karena telah banyak perusahaan yang melayani layanan sejenis. Dan setiap perusahaan memiliki strategi yang cukup menantang antara satu dengan yang lain dalam menarik pelanggan untuk menjual besi mereka ke perusahaan ini. Setiap perusahaan berlomba-lomba dalam hal memiliki sumber daya manusia yang berkualitas guna menjaga kelangsungan hidup perusahaan. Dapat dibayangkan apabila perusahaan dikendalikan oleh sumber daya manusia yang kurang baik kualitasnya. Dengan adanya kenyataan tersebut menunjukkan bahwa asset organisasi yang paling penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen adalah asset manusia dari perusahaan tersebut. Tanpa adanya faktor manusia sebuah organisasi atau perusahaan tidak akan ada.

Karyawan merasa ada kecenderungan terhadap seorang pemimpin perusahaan yang masih belum memimpin dengan baik, hal ini ditunjukkan oleh seorang pemimpin yang kurang mempengaruhi, mendorong, menuntut dan menggerakkan bawahannya, sehingga karyawan kurangnya perhatian dari seorang

pemimpin dari sisi lain kompensasi yang diberikan kepada karyawan terkadang diterima tidak tepat waktu, dan untuk lembur yang diterima juga tidak sebanding dengan yang dikerjakan oleh karyawan, misalnya seperti setiap akhir bulan diadakan lembur untuk mencapai target perusahaan, tetapi hitungan lembur yang diberikan oleh perusahaan tidak detail hal ini dapat mempengaruhi kinerja karyawan. perusahaan juga perlu memperhatikan lingkungan kerja untuk bisa membuat karyawan nyaman seperti hubungan kerja yang nyaman misalnya antara karyawan yang harus saling mendukung untuk mencapai targetnya perusahaan.

METODE

Subjek penelitian adalah sumber yang dapat memberikan informasi permasalahan yang diteliti oleh penulis. Adapun subjek dalam penelitian ini adalah pimpinan perusahaan beserta karyawan yang bekerja di perusahaan PT Dinamika Logam Mulia. Pada penelitian ini mengambil lokasi penelitian di PT. Dinamika Logam Mulia yang bertempat di Tanjung Uncang Batam.

Objek penelitian yang akan diteliti pada perusahaan PT Dinamika Logam Mulia adalah pengaruh kepemimpinan (X1) sebagai variabel bebas, lingkungan kerja (X2) sebagai variabel bebas dan kompensasi (X3) sebagai variabel bebas terhadap kinerja karyawan (Y) sebagai variabel terikat pada PT. Dinamika Logam Mulia.

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (Ferdianad, 2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di perusahaan PT Dinamika Logam Mulia yang berjumlah 40 karyawan.

Dalam penelitian ini tidak digunakan teknik sampling karena sampel yang diteliti adalah keseluruhan dari populasi yang ada atau disebut dengan sensus. Mengingat jumlah populasi hanya sebesar 40 karyawan, maka layak untuk diambil keseluruhan untuk

dijadikan sampel tanpa harus mengambil sampel dalam jumlah tertentu. Sehingga sampel dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tiap bagian unit dalam PT Dinamika Logam Mulia.

Digunakan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan sudah tepat. Ketentuan yang digunakan dalam uji F adalah sebagai berikut: Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau nilai signifikan $< 0,05$ maka model penelitian dapat digunakan atau model tersebut sudah tepat. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau nilai signifikan $> 0,05$ maka model penelitian tidak dapat digunakan atau model tersebut tidak tepat.

HASIL

H1: Kepemimpinan

Pada tabel bisa dilihat bahwa nilai t_{hitung} yang dimiliki sebesar $-0,809$ sedangkan t_{tabel} pada ($\alpha = 0.05$) dan df 36 ($40-3-1$) sama dengan 1.688 (lihat tabel distribusi t) maka $t_{hitung} < t_{tabel}$, dengan signifikan adalah $0,424 < 0.05$. Dengan demikian berarti H_a ditolak, secara persial kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

H2: Lingkungan kerja

Pada tabel dapat dilihat bahwa t_{hitung} yang dimiliki sebesar $2,281$ sedangkan t_{tabel} pada signifikan ($\alpha = 0.05$) dan df 36 ($40 - 3 - 1$) sama dengan 1.688 (lihat tabel distribusi t) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan $0,029 < 0.05$. Dengan demikian H_a diterima, secara persial pengembangan karir berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan

H3: Kompensasi

Pada tabel dapat dilihat bahwa t_{hitung} yang dimiliki sebesar $2,646$ sedangkan t_{tabel} pada signifikan ($\alpha = 0.05$) dan df 36 ($40 - 3 - 1$) sama dengan 1.688 (lihat tabel distribusi t) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan signifikan $0.012 < 0.05$. dengan demikian H_a diterima, secara persial komunikasi berpengaruh secara signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai $f_{hitung} = 27,256 > 2,87$ (f tabel) dengan signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Yang berarti H_a diterima dan H_o ditolak, hal ini berarti bahwa secara bersama-sama Pengaruh Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja PT. Dinamika Logam Mulia Batam.

PEMBAHASAN

Kepimpinan dalam penelitian ini secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT Dinamika Logam Mulia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar -0.809 sedangkan t tabel 1.688 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0.424 > 0.05$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis H_1 dalam penelitian ini ditolak.

Lingkungan kerja dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dinamika Logam Mulia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.281 sedangkan t tabel 1.688 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0.029 < 0.05$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis H_2 dalam penelitian ini diterima.

Kompensasi dalam penelitian ini secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dinamika Logam Mulia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} adalah sebesar 2.66 sedangkan t tabel 1.688 dan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0.012 < 0.05$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis H_3 dalam penelitian ini diterima.

Kepimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Dinamika Logam Mulia. Hal ini ditunjukkan dengan nilai F_{hitung} sebesar 27.256 sedangkan F table 2.87 dengan nilai probabilitas signifikansi sebesar $0.000 < 0.05$. Hasil tersebut menyimpulkan bahwa hipotesis H_4 dalam penelitian ini diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan

pembahasan yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini adalah bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis dengan menggunakan koefisien determinasi menunjukkan bahwa $66,9\%$ kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu kepemimpinan (X_1), lingkungan kerja (X_2) dan kompensasi (X_3). Sedangkan sisanya sebesar $33,1\%$ dijelaskan oleh variabel lain di luar model.

DAFTAR RUJUKAN

- Astuti, W. 2008. *Pengaruh perilaku kepemimpinan pada kinerja pegawai dinas tata kota pekan baru*. Jurnal ilmu administrasi negara. 9(2) : 73-82
- Casson Robert N. 2006. *Pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Indonesia Power Semarang*.
- Cahayani, Ati. 2005. *Strategi dan Kebijakan sumber daya manusia*. Jakarta : PT indeks. anggota IKAPI. Jurnal Manajemen Bisnis Petra Vol. 1, No. 2, 2013
- Dessler, Gery. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Jilid 1*. Jakarta : PT Indeks Journal, Acta Diurna, Volume III. No.4. Tahun 2014
- Ghozali, Imam. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan program SPSS*. Semarang:BP Universitas Diponegoro. Semarang. Journal, Acta Diurna, Volume III.No.4 Tahun 2014.
- Haryobudi, 2010. *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada New Metro Hotel Semarang*. Skripsi Fakultas

- ekonomi universitas diponegoro. (Dipublikasikan)
- Komaruddin, 2005. *Jurnal pengaruh kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Indonesia Power Semarang.*
- Luthan dan Sutiadi. 2003. *Jurnal Brahmasari Pengaruh Mitovasi Kerja, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi.*
- Mathis, Robert L., dan John H. Jackson, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 2 edisi pertama, salemba empat, jakarta. *Jurnal pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT (Persero) daerah operasi hulu jawa bagian barat, Cirebon.*
- Nawawi. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Cetakan Mitra Wacana Media.
- Prof. Dr. Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Bisnis.* Alfabeta, Bandung. Cetak ke-18 juli
- Robbins, S. P. 2001. *Perilaku Organisasi. Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi (Terjemahan Hadyana Pujaatmaka).* Prenhallindo: jakarta.
- Rivai, V. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik.* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada. *Jurnal I Ketut Kusuma Yogi Antara, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja.*
- Simamora. Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 2, STIE YKPN. Yogyakarta (Journal "Acta Diurna" Volume III No.4 Tahun 2014).
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.* Bandung : PT. Refika Aditama. *Jurnal I Ketut Kusuma Yogi Antara, Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja.*
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja, Bandung: CV. Mandarmaju.* *Jurnal Manajemen Bisnis Petra Vol.1, No.2, 2013*
- Sigit, Soehardi, 2003, *Esensi Prilaku Organisasi*", Bagian Penerbit Fakultas Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta. *Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan di PT. (Persero) Daerah operasi hulu jawa bagian barat, Cirebon.*
- Sudjana, 2002. *Dampak Motivasi Karyawan pada hubungan antara Gaya Kepemimpinan Dengan Kinerja Karyawan Perusahaan Bisnis.* Empirika, Vol 15, No 2, Hal 116-136.
- Yasin Azis, 2001. *Kepemimpinan Dalam Pengembangan Organisasi*, jurnal *Lintasan Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya* Malang, Volume 18 Nomor 1, Malang.