

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALOG  
MOJOKERTO**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna  
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (SM)  
Pada Program Studi Manajemen



OLEH :

**DANANG SATRIA**

NPM: 2012010349

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI**

**2024**

Skripsi oleh

**DANANG SATRIA**  
NPM : 2012010349

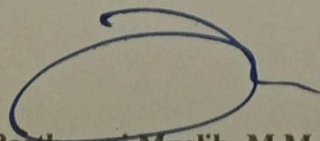
Judul :

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT KALOG KOTA  
MOJOKERTO**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada  
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Nusantara PGRI Kediri

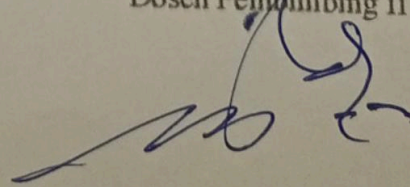
Tanggal : 13 Juni 2024

Dosen Pembimbing I



**Bastroumi Muslih, M.M.**  
NIDN. 0701018607

Dosen Pembimbing II



**Dodi Kusuma Hadi Soedjoko., SH., M.M.**  
NIDN: 0715127402

Skripsi oleh

**DANANG SATRIA**  
NPM : 2012010349

Judul :

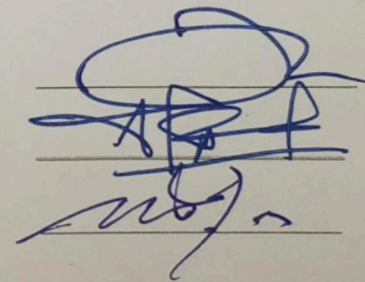
**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT KALOG KOTA MOJOKERTO**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi  
Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri  
Pada tanggal : 10 Juli 2024

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Basthoumi Muslih, M.M.
2. Penguji I : Restin Meilina, M.M.
3. Penguji II : Dodi Kusuma Hadi Soedjoko, S.H., M.M.



Mengetahui,  
Dekan FEB,



**Dr. Amin Tahari, M.Si.**  
NIDN. 0115078102

## PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya,

Nama : Danang Satria  
Jenis Kelamin : Laki - Laki  
Tempat/tgl. lahir : Kediri/ 13 Mei 2001  
NPM : 2012010349  
Fak : Ekonomi dan Bisnis  
Program Studi : Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya, bahwa dalam Skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tidak terdapat karya tulis atau pendapat yang pernah diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara sengaja dan tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Kediri, 13 Juni 2024  
Yang Menyatakan



Danang Satria  
2012010349

**Motto :**

Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.( QS  
Al – Baqarah : 286 )

Kupersembahkan karya ini buat :

**Seluruh Keluargaku Tercinta**

## ABSTRAK

**Danang Satria:** Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KALOG Kota Mojokerto, Skripsi, Manajemen, FEB UNP Kediri, 2024.

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

Penelitian ini dilatar belakangi oleh permasalahan yang ada pada PT. KALOG Kota Mojokerto yaitu arahan yang kurang jelas dari pimpinan kepada karyawan, sehingga secara tidak langsung mengurangi kinerja karyawan. Selain itu faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, yakni pemberian kompensasi kepada karyawan yang dinilai terlambat, dan lingkungan kerja yang kurang baik. Misalnya, seperti suara yang bising, kebersihan lingkungan kerja dan udara. Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah seluruh karyawan PT KALOG Kota Mojokerto yang berjumlah 40 karyawan. Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai hitung thitung > ttabel yaitu  $4,193 > 3,120$  dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai hitung thitung > ttabel yaitu  $4,264 > 3,120$  dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Lingkungan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan yang memiliki nilai hitung thitung > ttabel yaitu  $4,627 > 3,120$  dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan bahwa secara simultan ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

## KATA PENGANTAR

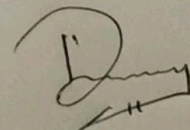
Puji Syukur Kami panjatkan kehadirat Allah Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya atas perkenan-Nya penyusunan skripsi ini dapat diselesaikan. Skripsi dengan judul “ Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KALOG Kota Mojokerto” ini ditulis guna memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Manajemen pada Program Studi .Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Nusantara PGRI Kediri.

Pada kesempatan ini diucapkan terimakasih dan penghargaan yang setulus-tulusnya kepada:

1. Bapak Dr. Zainal Afandi, M.Pd. selaku Rektor UNP Kediri yang selalu memberikan dorongan motivasi kepada mahasiswa.
2. Bapak Dr. Amin Tohari, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Restin Meilina, M.M. selaku Kaprodi Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak Basthoumi Muslih, M.M. selaku Dosen Pembimbing 1.
5. Bapak Dodi Kusuma Hadi S, S.H., M.M. selaku Dosen Pembimbing 2.
6. Kedua orang tua, dan teman-teman mahasiswa kampus UNP Kediri yang telah mendukung dan memberi semangat dalam setiap perjalanan dalam mengerjakan skripsi.
7. Ucapan terimakasih juga disampaikan kepada pihak-pihak lain yang tidak dapat disebutkan satu persatu, yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.

Disadari bahwa skripsi ini masih banyak kekurangan, maka diharapkan kritik dan saran - saran yang membangun, dari berbagai pihak sangat diharapkan.

Kediri, 13 Juni 2024



**Danang Satria**  
NPM : 2012010349

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PENGESAHAN .....	ii
KATA PENGANTAR .....	iii
DAFTAR ISI .....	iv
BAB I : PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Identifikasi Masalah .....	6
C. Pembatasan Masalah .....	6
D. Rumusan Masalah .....	7
E. Tujuan Penelitian .....	7
F. Manfaat Penelitian .....	8
BAB II : KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS.....	10
A. Kajian Teori.....	10
1. Kinerja Karyawan .....	10
a. Pengertian Kinerja Karyawan .....	10
b. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan....	11
c. Penilaian Kinerja Karyawan .....	12
d. Indikator Kinerja Karyawan .....	13
2. Kepemimpinan .....	14
a. Pengertian Kepemimpinan.....	14
b. Fungsi Kepemimpinan.....	16
c. Jenis Kepemimpinan .....	17
d. Indikator Kepemimpinan .....	19
3. Kompensasi .....	20
a. Pengertian Kompensasi .....	20
b. Bentuk-Bentuk Kompensasi .....	22
c. Manfaat Kompensasi .....	23



d. Indikator Kompensasi.....	25
4. Lingkungan Kerja.....	26
a. Pengertian Lingkungan Kerja .....	26
b. Jenis - Jenis Lingkungan Kerja .....	27
c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja ...	28
d. Indikator Lingkungan Kerja.....	30
B. Penelitian Terdahulu .....	34
C. Kerangka Berpikir.....	38
D. Kerangka Konseptual.....	43
E. Hipotesis .....	44
 BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....	 45
A. Variabel Penelitian.....	45
1. Identifikasi Variabel Penelitian.....	45
2. Definisi Operasional Variabel .....	45
B. Pendekatan dan Teknik Penelitian .....	47
1. Pendekatan Penelitian.....	47
2. Teknik Penelitian .....	47
C. Tempat dan Waktu .....	48
1. Tempat Penelitian.....	48
2. Waktu Penelitian .....	48
D. Populasi dan Sampel .....	48
1. Populasi .....	48
2. Sampel .....	49
E. Instrumen Penelitian .....	49
1. Pengembangan Instrumen .....	49
2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen . .....	52
F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data.....	55
1. Sumber Data .....	55
2. Teknik Pengumpulan Data .....	56
G. Teknik Analisis Data.....	57

1. Analisis Deskriptif .....	57
2. Uji Asumsi Klasik .....	57
3. Analisis Regresi Linier Berganda .....	60
4. Uji Koefisien Determinasi $r^2$ .....	61
5. Pengujian Hipotesis.....	61
<b>BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>63</b>
A. Gambaran Umum Subjek Penelitian .....	63
B. Deskripsi Data Variabel .....	67
1. Deskripsi Data Variabel Bebas .....	68
2. Deskripsi Data Variabel Terikat .....	75
C. Analisis Data .....	77
1. Hasil Analisis dan Interpretasi.....	77
D. Pengujian Hipotesis .....	83
E. Pembahasan .....	86
<b>BAB V : SIMPULAN DAN SARAN .....</b>	<b>91</b>
A. Kesimpulan .....	91
B. Saran .....	91
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>93</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	45
Tabel 3.2 Kisi – Kisi Kuesioner Penelitian .....	50
Tabel 3.3 Skor Skala <i>Linkert</i> .....	51
Tabel 3.4 Hasil Pengujian Validitas .....	52
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Reliabilitas .....	55
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	66
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	67
Tabel 4.3 Skor Angket Variabel X1 Kepemimpinan .....	68
Tabel 4.4 Skor Angket Variabel X2 Kompensasi .....	70
Tabel 4.5 Skor Angket Variabel X3 Lingkungan Kerja .....	72
Tabel 4.6 Skor Angket Variabel Y Kinerja Karyawan .....	75
Tabel 4.7 One Sample Kolmogorov-Smirnov Test .....	79
Tabel 4.8 Multikolinearitas .....	79
Tabel 4.9 Hasil Uji Regresi Linier Berganda .....	81
Tabel 4.10 Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ ) .....	82
Tabel 4.11 Hasil Uji t .....	83
Tabel 4.12 Hasil Uji F .....	85
Tabel 4.13 Rangkuman Hasil Hipotesis .....	86

## **DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	43
Gambar 3.1 Lokasi PT KALOG Mojokerto .....	48
Gambar 4.1 Struktur Organisasi PT KALOG Mojokerto . .....	64
Gambar 4.2 Grafik P-P Plot . .....	78
Gambar 4.3 Uji Heteroskedastisitas .....	80

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian .....	97
Lampiran 2 Tabulasi Data Kepemimpinan .....	104
Lampiran 3 Tabulasi Data Kompensasi .....	105
Lampiran 4 Tabulasi Data Lingkungan Kerja .....	106
Lampiran 5 Tabulasi Data Kinerja Karyawan .....	107
Lampiran 6 Output Uji Validitas dan Reliabilitas .....	108
Lampiran 7 Output Uji Normalitas .....	112
Lampiran 8 Output Uji Multikolinearitas .....	113
Lampiran 9 Output Uji Heteroskedastisitas .....	114
Lampiran 10 Output Uji Regresi Linier Berganda .....	114
Lampiran 11 Output Uji Koefisien Determinasi .....	115
Lampiran 12 Output Uji t .....	115
Lampiran 13 Output Uji F .....	115
Lampiran 14 Permohonan Izin Penelitian .....	116
Lampiran 15 Surat Balasan Penelitian .....	117
Lampiran 16 Berita Acara Kemajuan Bimbingan .....	118

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Latar Belakang**

Perkembangan ekonomi, ilmu pengetahuan, dan teknologi berkembang semakin pesat, di era globalisasi saat ini. Proses industri yang persaingannya semakin ketat merupakan dampak dari perkembangan globalisasi ini. Kegagalan pada perusahaan juga merupakan dampak persaingan industri yang seringkali mengalami berbagai masalah. Oleh karena itu, perusahaan dituntut untuk terus berinovasi dan mengelola sumber daya manusianya dalam perusahaan. Dengan berkembangnya potensi sumber daya manusia merupakan harapan semua perusahaan. Kinerja karyawan merupakan prestasi kerja yaitu perbandingan antara hasil kerja yang dapat di lihat secara nyata dengan standar kerja yang telah di tetapkan perusahaan (Rizki, 2023). Karyawan merupakan sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan, peran karyawan juga penting bagi pencapaian tujuan perusahaan sebab karyawan berperan aktif dalam merencanakan, mengelola serta sebagai pelaksanaan tugas sehari-hari perusahaan.

Kinerja dari karyawan dapat dilihat dari kemampuan yang dimiliki oleh karyawan atau individu sendiri, kinerja yang optimal diharapkan mampu dijadikan modal bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan kedepannya. Perusahaan akan mempunyai daya saing tinggi jika didukung oleh karyawan yang mempunyai kinerja yang tinggi, karena kinerja

karyawan merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan (Hadita et al., 2023). Penting bagi perusahaan dalam menjaga dan mengoptimalkan kinerja karyawannya, sehingga perusahaan lebih mudah untuk mempertahankan kelangsungan hidup perusahaannya.

Kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama satu periode waktu tertentu (Muizu et al., 2020). Seseorang sejatinya mempunyai derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan kemampuan tidaklah cukup untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Perusahaan yang sukses akan mampu mengukur kinerja karyawan dalam perusahaan. Hal ini untuk mengetahui apakah target yang diberikan oleh perusahaan sudah tercapai apa belum. Karena mendapat banyak pengaruh, kinerja karyawan tidak selalu baik sesuai ekspektasi pimpinan atau atasan perusahaan tempat bekerja. Ada baiknya seorang atasan mengetahui apa saja faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kinerja adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan (Muizu et al., 2020).

Adapun cara untuk mengevaluasi kinerja karyawan, yaitu dapat dilakukan dengan cara penilaian kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah proses evaluasi yang dilakukan oleh perusahaan untuk menilai prestasi dan kontribusi karyawan dalam memenuhi standar kinerja yang ditetapkan (Rustiawan et al., 2023). Tujuan dari penilaian kinerja ini adalah untuk

mengetahui sejauh mana karyawannya dalam berproses dan mengembangkan kinerjanya di dalam perusahaan. Sayangnya, tidak sedikit perusahaan yang melakukan penilaian kinerja dengan baik sehingga tujuan perusahaan dalam menilai kinerja karyawannya tidak tercapai. Dampaknya yaitu demotivasi kerja dan turunnya pencapaian sasaran perusahaan dari tahun ke tahun. Untuk menghindari dampak-dampak negatif tersebut, perusahaan harus melakukan penilaian kinerja yang efektif. Supaya penilaian efektif, ada beberapa elemen yang harus diperhatikan yaitu sasaran kinerja jelas, sasaran disepakati bersama, sasaran berkaitan dengan uraian jabatan, pertemuan tatap muka, dan diskusi.

Kinerja karyawan dipengaruhi beberapa faktor, salah satunya adalah kepemimpinan. Kepemimpinan sendiri dapat diartikan sebagai sifat seseorang yang membentuk dan membantu orang lain untuk berkerja dan antusias mencapai tujuan yang direncanakan dalam kaitannya dengan keberhasilan organisasi yaitu sifat kepemimpinan. Rivai menyatakan, dalam kenyataannya para pemimpin dapat mempengaruhi moral dan kepuasan kerja, loyalitas kerja, keamanan, kualitas kehidupan kerja terutama tingkat prestasi suatu organisasi (Rivai, 2020). Dalam penelitian Polakitan et al menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Polakitan et al., 2019). Artinya peningkatan kinerja karyawan tidak dipengaruhi oleh kepemimpinan. Kepemimpinan bukan merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja di PT. Asuransi Wahana Tata Manado. Berbanding terbalik dengan penelitian Syahputra et



al menyatakan bahwa Kepemimpinan yang baik akan berpengaruh pada kinerja karyawan (Syahputra et al., 2023). Pemimpin yang memiliki kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, dan mampu mengendalikan bawahan serta mengendalikan emosi dan bertanggung jawab akan memiliki pengaruh pada kinerja karyawan dan kondisi lainnya, dengan demikian kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain kepemimpinan, kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan. Kompensasi adalah salah satu hal yang wajar terjadi dalam sebuah perusahaan terhadap karyawannya, dalam hal pemberian bonus atau gaji tambahan (Herawati et al., 2021). Pada penelitian Zikrilla & Harahap kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Indah logistik cargo cabang Teluk Kuantan (Zikrilla & Harahap, 2023). Pemberian kompensasi bisa berbentuk finansial maupun non finansial, kompensasi finansial langsung terdiri dari, bayaran yang diperoleh karyawan dalam bentuk gaji, upah, bonus, dan komisi. Kompensasi sebaiknya diberikan kepada karyawan sesuai dengan beban kerja yang dilakukan oleh karyawan, agar karyawan melakukan pekerjaannya dengan kinerja yang optimal.

Adapun faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu, lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugasnya (Marwanto & Hasyim, 2022). Dalam penelitian

Saddam lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. POS Indonesia kantor cabang Cinere (Saddam et al., 2021). Lingkungan kerja perusahaan harus diperhatikan dari segi kenyamanan kerja karyawan salah satunya yaitu memberikan lingkungan kerja yang aman, nyaman dan juga menyenangkan. Dengan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan tentu saja mempengaruhi kinerja karyawan yang semakin produktif dengan pekerjaan yang dikerjakannya.

Pada penelitian ini, peneliti mengambil objek di PT. KALOG Kota Mojokerto. PT. KALOG ini bergerak pada bidang jasa pengiriman barang cargo. Keuntungan memakai jasa pengiriman barang cargo di PT KALOG adalah mudah dalam hal pengiriman dan pengirimannya cepat. Untuk barang cargo yang dikirim meliputi sepatu, hewan, pupuk, sepeda motor, dan makanan. Pengiriman barang cargo di PT KALOG juga diberikan *packing double* agar barang yang dikirim aman sampai tiba ke tempat tujuan.

Dari hasil observasi peneliti, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan PT KALOG Mojokerto menjadi kurang maksimal seperti arahan yang kurang jelas dari pimpinan kepada karyawan, pemberian kompensasi kepada karyawan yang dinilai terlambat dan lingkungan kerja yang kurang baik. Misalnya, seperti suara yang bising atau keras, kebersihan lingkungan kerja dan udara.

Berdasarkan fenomena yang terjadi terdapat faktor utamanya kinerja karyawan yang kurang bagus, maka penulis tertarik untuk memilih judul “Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT KALOG Mojokerto”.

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat diidentifikasi permasalahan sebagai berikut :

1. Arahan kurang jelas dari pimpinan.
2. Pemberian kompensasi pernah terlambat.
3. Lingkungan kerja yang kurang nyaman, seperti suara yang bising, sirkulasi udara dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan.
4. Kinerja karyawan pada PT KALOG Mojokerto yang dianggap masih kurang maksimal.

## **C. Pembatasan Masalah**

Pembatasan masalah pada penelitian ini hanya terbatas pada sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dibatasi atau berfokus pada pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.
2. Objek penelitian ini di PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.
3. Subjek penelitian ini adalah karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.

#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang dapat dirumuskan rumusan masalah sebagai berikut :

1. Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto ?
3. Apakah Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto ?
4. Apakah kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto ?

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah diatas dapat disimpulkan tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.
2. Untuk menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.
3. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.

4. Untuk menganalisis pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Mojokerto.

#### **F. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan memberi manfaat bagi pembaca, yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Diharapkan dengan adanya penelitian ini memberikan pengetahuan, serta menjadi pengalaman dalam menganalisis suatu permasalahan dan dapat memecahkan masalah sesuai dengan teori yang telah diperoleh dalam kegiatan perkuliahan.

2. Manfaat Teoritis

- a. Bagi Perusahaan

Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk lebih memperhatikan kinerja karyawan terkait dengan kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja.

- b. Bagi Peneliti

Penelitian ini dapat digunakan sebagai penerapan atas teori-teori yang pernah diperoleh di bangku kuliah ke dalam praktek dunia nyata dan diharapkan peneliti dapat mengetahui lebih mendalam mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan agar dapat bermanfaat dimasa yang akan datang.

c. Bagi Akademisi

Penelitian ini dapat digunakan sebagai referensi untuk peneliti-peneliti berikutnya dan menambah wawasan terkait dengan kinerja karyawan perusahaan.

## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Karyawan

###### a. Pengertian kinerja karyawan

Untuk mencapai tujuan dalam perusahaan, kinerja merupakan unsur penting atau bagian penting. Kinerja juga diperlukan dalam peningkatan produksi suatu perusahaan. Umumnya kinerja dibutuhkan dalam pengembangan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja atau *performance* adalah tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Ashari et al., 2023). Kinerja karyawan (*job performance*) dapat diartikan sebagai sejauh mana seseorang melaksanakan tanggung jawab dan tugas kerjanya (Sunarsi et al., 2020), sedangkan Herdiyanti & Assery menyatakan kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Herdiyanti & Assery, 2021). Berdasarkan dari beberapa pendapat, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian karyawan atau nilai dari

karyawan dalam mengerjakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Ashari et al., 2023). Dalam mencapai tujuan perusahaan kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting, sehingga berbagai cara dilakukan oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan. Seorang karyawan dinyatakan memiliki kinerja yang baik dalam bekerja, apabila beban kerja yang diberikan tercapai atau memiliki hasil lebih tinggi daripada beban yang ditetapkan perusahaan.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja seseorang tentu dapat dipengaruhi oleh berbagai macam faktor-faktor penyebab kinerja seseorang dikatakan buruk dan bahkan berimbas pada kinerja organisasi.

Wahyuni et al menjelaskan ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan (Wahyuni et al., 2023), adalah sebagai berikut :

- 1) Penggunaan gaya kepemimpinan yang tepat sehingga manajer dapat mengkoordinasi,
- 2) Menasihati,



- 3) Memberikan dukungan pekerja supaya dapat lebih berprestasi dalam bekerja.

c. Penilaian Kinerja Karyawan

Dalam penelitian Rustiawan et al menjelaskan bahwa penerapan penilaian kinerja karyawan dapat didukung dengan teknik penentuan keputusan, terdapat lima kelebihan dalam menentukan penilaian kinerja karyawan (Rustiawan et al., 2023), adalah sebagai berikut :

- 1) Pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan memastikan bahwa hasil penilaian obyektif dan tidak dipengaruhi oleh faktor-faktor subyektif seperti perasaan pribadi atau diskriminasi.
- 2) Meningkatkan transparansi, dengan menggunakan pendukung keputusan dalam penilaian kinerja karyawan, perusahaan dapat menjaga transparansi dan mengurangi risiko tuduhan diskriminasi atau kecurangan.
- 3) Penentuan keputusan dalam penilaian kinerja karyawan memastikan bahwa semua karyawan dinilai secara adil dan objektif.
- 4) Membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang informatif yaitu hasil penilaian yang akurat dan objektif membantu perusahaan dalam membuat keputusan yang

informatif tentang pengembangan karir karyawan, pemberian bonus, atau bahkan pemecatan.

- 5) Meningkatkan motivasi karyawan, karyawan yang dinilai secara adil dan objektif akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan memenuhi standar kinerja yang ditetapkan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Abastian et al menjelaskan ada tujuh indikator kinerja karyawan (Abastian et al., 2023), adalah sebagai berikut :

1) Kedisiplinan

Kedisiplinan adalah istilah yang mengacu pada prinsip-prinsip, norma, dan aturan yang mengatur karyawan berperilaku untuk mencapai tujuan perusahaan.

2) Integritas

Integritas berarti menjadi jujur dan konsisten dalam perilaku, keputusan, dan tindakan yang diambil dalam menghadapi suatu masalah dalam pekerjaan.

3) Inisiatif

Kemampuan karyawan untuk menemukan peluang, dan memulai tindakan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan atau menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

4) *Skill*

*Skill* atau keterampilan meliputi berbagai bidang yang penting untuk memimpin, mengelola, dan mengkoordinasi sumber daya karyawan dalam perusahaan.

5) *Teamwork*

*Teamwork* merujuk pada kemampuan untuk bekerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Ini melibatkan kolaborasi, komunikasi yang efektif, dan koordinasi antara karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

6) Loyalitas

Loyalitas mencakup komitmen terhadap pemimpin atau pimpinan langsung. Ini berarti mendukung keputusan dan arahan yang diberikan oleh pemimpin dan terus mendukung tujuan perusahaan.

7) *Leadership*

*Leadership* merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan menginspirasi karyawan untuk mencapai tujuan yang sudah disepakati oleh pimpinan dan tujuan perusahaan.

## 2. Kepemimpinan

### a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah suatu pola perilaku yang konsisten ditunjukkan sebagainya yang diketahui oleh pihak lain ketika seorang pemimpin berusaha mempengaruhi kegiatan-kegiatan orang lain (Saddam et al., 2021), Herdiyanti & Assery menyatakan bahwa kepemimpinan merupakan proses mengarahkan dan mempengaruhi aktivitas-aktivitas yang ada hubungannya dengan pekerjaan para anggota kelompok (Herdiyanti & Assery, 2021). Sedangkan menurut Imanudin et al kepemimpinan ialah proses membimbing suatu kelompok menuju tujuannya (Imanudin et al., 2023). Dapat disimpulkan dari beberapa pendapat diatas, kepemimpinan adalah pola perilaku atau proses mengarahkan dan mempengaruhi kegiatan anggota kelompok untuk mencapai tujuan kelompok.

Dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan menginspirasi pegawai untuk memberikan hasil kerja yang baik. Pengembangan dan kesejahteraan pegawai, juga termasuk tugas dari kepemimpinan yang efektif. Hal ini berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara menyeluruh, yang pada gilirannya akan memberi manfaat bagi perusahaan dalam mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang.

Kepemimpinan yang baik dan efektif mampu memotivasi, membimbing dan menginspirasi karyawan untuk mencapai kualitas terbaik mereka. Kepemimpinan yang efektif juga mampu membangun budaya kerja yang positif, memfasilitasi komunikasi yang baik, dan membangun hubungan yang saling percaya antara manajemen dan pegawai (Wahyuni, 2023).

b. Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan berhubungan dengan situasi sosial dalam kehidupan organisasi, dimana fungsi kepemimpinan harus diwujudkan dalam interaksi antar individu. Fungsi kepemimpinan memiliki dua dimensi sebagai berikut : Dimensi yang berkenaan dengan tingkat kemampuan mengarahkan (*direction*) dalam tindakan. Kepemimpinan Secara operasional dapat dibedakan dalam empat belas fungsi pokok kepemimpinan (Yeete et al., 2023), yaitu:

- 1) Pengambilan keputusan dan merealisasikan keputusan itu,
- 2) Pendelegasian kerja dan pembagian kerja kepada bawahan,
- 3) Meningkatkan daya guna dan hasil guna semua unsur manajemen (6M),
- 4) Memotivasi bawahan, supaya berkerja efektif dan bersemangat,
- 5) Mengembangkan kreativitas, imajinasi dan loyalitas bawahan,
- 6) Pemrakarasa, penggiatan dan pengendalian rencana,

- 7) Mengkoordinasi dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan bawahan
  - 8) Penilaian prestasi dan pemberian teguran atau penghargaan kepada bawahan,
  - 9) Pengembangan bawahan atau pelatihan,
  - 10) Melakukan pengawasan melekat dan tindakan - tindakan perbaikan jika perlu,
  - 11) Memelihara aktivitas-aktivitas lembaga sesuai dengan izinnya,
  - 12) Mempertanggungjawabkan semua tindakannya kepada pemilik, karyawan dan pemerintahan,
  - 13) Membina dan mempertahankan kelangsungan hidup perusahaan,
  - 14) Pemberian kompensasi, ketenangan dan kenyamanan kepada karyawan.
- c. Jenis – Jenis Kepemimpinan

Ada lima jenis kepemimpinan menurut (Azizah et al., 2021), antara lain :

1) *Charismatic Leadership*

*Charismatic Leader* adalah kemampuan untuk memengaruhi pengikut didasarkan pada bakat supranatural dan kekuasaan atraktif. Pengikut menikmati bersama *charismatic leader* karena mereka merasa terinspirasi, benar dan penting.

## 2) *Transactional Leadership*

*Transactional leadership* adalah kepemimpinan yang membantu organisasi mencapai sasaran sekarang dengan efisien, seperti dengan menghubungkan kinerja pekerjaan pada penilaian reward dan memastikan bahwa pekerja mempunyai sumber daya yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. *Transactional leader* dapat mengidentifikasi apa yang diinginkan atau yang disukai pengikut dan membantu mereka mencapai tingkat kinerja yang menghasilkan *reward* yang memuaskan mereka.

## 3) *Transformational Leadership*

*Transformational leadership* adalah perspektif kepemimpinan yang menjelaskan bagaimana pemimpin mengubah tim atau organisasi dengan menciptakan, mengomunikasikan dan membuat model visi untuk organisasi atau unit kerja dan memberi inspirasi pekerja untuk berusaha mencapai visi tersebut. *Transformational leadership* adalah tentang memimpin, mengubah strategi dan budaya organisasi sehingga menjadi lebih sesuai dengan lingkungan sekitarnya. Pemimpin tipe ini adalah agen perubahan yang memberi energi dan mengarahkan pekerja serangkaian nilai-nilai dan perilaku baru organisasi.

#### 4) *Visionary Leadership*

*Visionary Leadership* adalah kemampuan untuk membuat dan menyampaikan visi masa depan yang realistis, kredibel, dan menarik untuk organisasi atau unit organisasional sehingga tumbuh dan menjadi lebih baik daripada sekarang. Jika visi dipilih dan diimplementasikan dengan benar dan dihasilkan dengan menggunakan keterampilan, bakat, dan sumber daya yang tepat, maka visi itu akan menjadi nyata.

#### 5) *Attribution Theory of Leadership*

Tugas atribusi utama pemimpin adalah mengategorikan penyebab perilaku pengikut atau bawahan pada tiga sumber dimensi, yaitu: *person, entity, atau contex*. Oleh karena itu, untuk setiap perilaku tertentu seperti kualitas hasil buruk, pekerjaan pemimpin adalah mempertimbangkan apakah kualitas buruk disebabkan oleh *the person, the task* atau beberapa lingkungan sekitar yang unik, apakah perilaku terjadi pada tugas ini dan bukan tugas lainnya (*context*). *Attribution leadership theory* menjelaskan bagaimana seorang pemimpin membuat referensi tentang pengikut dan respon pada perilaku pengikut.

#### d. Indikator Kepemimpinan

Hadita et al menjelaskan ada lima indikator-indikator kepemimpinan (Hadita et al., 2023), adalah sebagai berikut:



1) Komunikasi

Komunikasi yaitu proses pertukaran informasi, ide, tujuan, dan arahan antara pimpinan kepada karyawan dalam perusahaan.

2) Pengambilan keputusan

Pengambilan keputusan memiliki beberapa proses yaitu proses menemukan, menilai, dan memilih opsi untuk mencapai tujuan perusahaan atau menyelesaikan masalah yang sedang dihadapi.

3) Motivasi

Motivasi sangat penting dalam perusahaan, khususnya motivasi dari pimpinan kepada karyawan untuk membangun semangat bekerja dan meningkatkan kinerja pada setiap karyawan perusahaan

4) Akuntabilitas

Akuntabilitas merujuk pada setiap karyawan yang harus bertanggung jawab atas pekerjaan, keputusan, dan hasil yang mereka lakukan.

5) Mengendalikan bawahan

Mengendalikan bawahan mengacu pada berbagai upaya yang dilakukan oleh seorang pimpinan untuk memastikan bahwa karyawan perusahaan bekerja sesuai dengan harapan dan standar yang telah ditetapkan.

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Kompensasi adalah setiap bentuk imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakan (Zikrilla & Harahap, 2023). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kerja mereka (Dhani & Surya, 2023). Sedangkan menurut Sutrisnawati & Hidayat kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih baik (Sutrisnawati & Hidayat, 2023). Dapat disimpulkan dari ketiga pendapat tersebut, kompensasi adalah suatu imbalan yang diterima oleh karyawan karena telah bekerja sesuai dengan target perusahaan.

Kompensasi tersebut sebagai suatu imbalan yang diberikan kepada karyawan untuk bekerja lebih bagus. Kompensasi yang diberikan kepada karyawan terdapat 2 jenis, yaitu kompensasi langsung terdiri dari gaji insentif, dan untuk kompensasi tidak langsung berupa tunjangan dan fasilitas. Pemberian kompensasi kepada karyawan harus layak dan adil, sebab dapat meningkatkan kinerja karyawan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas atau tanggung jawab kerjanya, hal tersebut dikarenakan karyawan dapat merasakan kepuasan dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pemberian kompensasi kepada karyawan dapat memotivasi dan memberikan semangat dalam meningkatkan kinerjanya.

Memberikan kompensasi yang sesuai dengan jenis pekerjaan dan jabatan karyawan, membuat karyawan merasa senang dalam bekerja. Perusahaan harus memahami faktor-faktor yang membuat kenyamanan dalam bekerja dan bisa memberikan kompensasi yang sesuai dengan kinerjanya, sehingga membuat kenyamanan dan kesenangan dalam bekerja. Perusahaan juga mengelola kebijakan dalam pembagian kompensasi yang baik dan merupakan awal menuju kinerja karyawan yang baik. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan merupakan komponen yang sangat menentukan atau mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan dan memelihara serta mempertahankan karyawan yang memiliki kinerja bagus.

b. Bentuk - Bentuk Kompensasi

Ada beberapa jenis kompensasi yang diterapkan dalam perusahaan. Herawati et al menjelaskan bahwa kompensasi terbagi menjadi dua (Herawati et al., 2021), yaitu:

- 1) Kompensasi finansial, terdiri atas dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan).
  - 2) Kompensasi non finansial, terdiri atas keamanan karier yang meliputi aman pada jabatan, peluang promosi, pengakuan karya, temuan baru, prestasi istimewa.
- a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji, upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi,

bonus, bagian keuntungan, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, saham komulatif.

b. Kompensasi finansial tidak langsung, terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, pensiun. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.

c. Manfaat Kompensasi

Manfaat pemberian kompensasi menurut (Herawati et al., 2021), sebagai berikut :

- 1) Loyalitas karyawan meningkat karena kompensasi yang benar akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan membuat perusahaan merasa lebih besar.
- 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat ketika karyawan menerima kompensasi yang tepat. Dengan kompensasi yang tepat, karyawan akan berkomitmen terhadap ucapan, janji, dan perbuatannya terhadap perusahaan. Karyawan akan mematuhi peraturan dan perintah atasan.
- 3) Ketika karyawan menerima kompensasi yang tepat, ada dorongan yang lebih besar untuk bekerja, yang mendorong mereka untuk terus bekerja. Sebaliknya, jika kompensasi diberikan secara tidak wajar, itu dapat menurunkan motivasi

kerja. Karyawan yang termotivasi akan menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik.

- 4) Ketika karyawan diberi kompensasi yang tepat, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja. Semua upaya dilakukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik dan dengan semangat. Karena selalu ada solusi, karyawan pantang menyerah terhadap masalah atau hambatan.
- 5) Kinerja karyawan meningkat, yang berarti bahwa jika karyawan diberi kompensasi yang tepat, mereka akan terus meningkatkan kualitas kerjanya, yang pada gilirannya akan menghasilkan peningkatan prestasi kerja dan kinerja. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa lebih banyak kinerja yang dihasilkan akan memengaruhi kinerja, dan lebih sedikit kinerja akan memengaruhi kompensasi yang diterima.
- 6) Konflik di tempat kerja dapat dikurangi. Artinya, dengan kompensasi yang benar, konflik antara karyawan dan pimpinan atau karyawan dapat diminimalkan, yang berarti bahwa semua karyawan bekerja sama lebih baik. Pada akhirnya, konflik yang kecil akan membuat bisnis berjalan lebih lancar dan tidak menimbulkan masalah. Sebaliknya, konflik pasti akan mengganggu operasi perusahaan.

#### d. Indikator Kompensasi

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerjanya. Adapun indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi menurut (Tanjung & Mardhiyah, 2023), adalah sebagai berikut :

##### 1) Gaji

Gaji merupakan imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan atau jasa yang mereka berikan untuk perusahaan tempat bekerja.

##### 2) Insentif

Insentif adalah bentuk upah tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas pencapaian atau kinerja yang telah dicapai oleh perusahaan.

##### 3) Tunjangan

Tunjangan merujuk pada jenis upah tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai bagian dari kompensasi mereka selain gaji pokok.

##### 4) Fasilitas

Fasilitas mencakup bangunan, gedung, kantor, gudang, atau fasilitas lainnya yang digunakan oleh perusahaan untuk menjalankan kerjanya. Fasilitas dirancang untuk memenuhi kebutuhan perusahaan, seperti ruang kerja, ruang pertemuan, ruang produksi, dan fasilitas lainnya.

#### 4. Lingkungan Kerja

##### a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada (Dhani & Surya, 2023). Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya (Marbun & Jufrizen, 2022). Adha et al mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengatur kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Adha et al., 2019). Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat ataupun peralatan dimana seorang bekerja atau kelompok bekerja.

Lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung dengan karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat dimana para karyawan menyelesaikan tugas yang diberikan atau dibebankan suatu perusahaan. Suasana kondusif dalam suatu lingkungan kerja, penataan tempat dan peralatan, serta perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya dapat menimbulkan suasana kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses maupun penyelesaian pekerjaan.

Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja sebaliknya lingkungan kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Misalnya, seperti suara yang bising dalam lingkungan kerja dapat mengganggu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan, jika karyawan senang dengan tempat kerjanya, maka karyawan tersebut akan betah sehingga waktu kerja yang dipergunakan bisa secara efektif dan optimis kinerja karyawannya juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antar karyawan dan hubungan kerja atasan dan bawahan serta lingkungan fisik bekerja.

b. Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Ayunasrah et al mengelompokkan lingkungan kerja dalam 2 (dua) kelompok (Ayunasrah et al., 2022), yaitu :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Keadaan lingkungan tempat kerja, yang mencakup semua keadaan fisik di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.



c. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ilhamsyah & Maliah menjelaskan ada tujuh faktor lingkungan kerja (Ilhamsyah & Maliah, 2020), adalah sebagai berikut :

1) Penerangan

Cahaya lampu sangat bermanfaat bagi karyawan karena memberikan keselamatan dan kelancaran kerja. Jika cahaya lampu tidak memadai, karyawan akan mengalami banyak kesalahan dan kurang efisien, yang membuat tujuan perusahaan sulit dicapai.

2) Pewarnaan.

Pewarnaan dapat digunakan untuk memastikan bahwa pesan disampaikan dengan jelas dan efisien kepada berbagai pemangku kepentingan, termasuk rekan kerja, pemimpin perusahaan, dan anggota tim, dengan menggunakan pewarnaan untuk menyampaikan informasi dengan cara yang menarik dan mudah dipahami.

3) Kebersihan

Ini terkait dengan tanggung jawab perusahaan untuk menjaga lingkungan. Untuk mengurangi dampak buruk pekerjaan terhadap lingkungan, pimpinan dapat mengambil tindakan seperti penggunaan sumber daya yang lebih efisien atau pengelolaan limbah yang bertanggung jawab.

#### 4) Pertukaran

Perusahaan memberikan gaji, tunjangan, kondisi kerja yang baik, dan peluang karir kepada karyawan sebagai imbalan atas upaya mereka untuk mencapai tujuan perusahaan. Di sisi lain, karyawan memberi organisasi keterampilan, waktu, dan pengetahuan kepada perusahaan.

#### 5) Udara

Setiap anggota tubuh manusia memiliki suhu yang berbeda. Manusia dapat menyesuaikan diri dengan suhu luar jika perubahan suhu luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin. Namun, ada batasan untuk kemampuan menyesuaikan diri ini. Manusia hanya dapat menyesuaikan diri dengan suhu luar jika sistem tubuhnya sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan suhu luar.

#### 6) Suara/kebisingan

Bunyi bising tidak disukai oleh telinga karena dapat mengganggu ketenangan, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan berkomunikasi. Kebisingan serius dapat menyebabkan kematian, bahkan menurut penelitian. Karena pekerjaan memerlukan konsentrasi, suara bising harus dihindari agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik.

## 7) Keamanan

Keamanan di tempat kerja penting untuk menjaga lingkungan kerja aman. Akibatnya, faktor keamanan harus ditunjukkan keberadaannya. Memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan adalah salah satu cara untuk menjaga keamanan di tempat kerja.

### d. Indikator Lingkungan Kerja

Rustiawan et al menjelaskan ada 9 indikator - indikator yang dapat digunakan untuk pengukuran lingkungan kerja (Rustiawan et al., 2023), sebagai berikut :

#### 1) Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan karyawan yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan perusahaan sulit untuk dicapai.

#### 2) Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang

terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

### 3) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara. Jika keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar, karena sistem. Selain itu, semakin cepatnya denyut jantung diakibatkan aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia akan selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

### 4) Sirkulasi udara di tempat kerja

Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Dengan cukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, maka akan

memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani, sumber utamanya adalah tanaman di sekitar tempat kerja, karena tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan terciptanya rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

#### 5) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan merupakan suatu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga, karena jika dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan dalam berkomunikasi. Bahkan menurut penelitian, kebisingan serius dapat menyebabkan kematian. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

#### 6) Hubungan Karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan- rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak

harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri karyawan yang bekerja.

7) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja, akan tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

8) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu, lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja.

9) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

## B. Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

<b>Nama, Judul, Tahun</b>	<b>Variabel Penelitian</b>	<b>Teknik Analisis</b>	<b>Hasil</b>	<b>Ringkasan</b>	<b>Perbedaan &amp; Persamaan</b>
Deffiani Aktaviani Putri, Endang Iryanti, Pengaruh Motivasi Intrinsik dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun ( 2023 )	Kinerja Karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun (Y), Motivasi Intrinsik (X1), Kompensasi (X2)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan program perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS).	Semakin baik motivasi intrinsik karyawan kinerja karyawan juga akan semakin meningkat, yang artinya motivasi intrinsik memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun, semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka akan meningkatkan kinerja karyawan, yang artinya kompensasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan KAI Logistik Kota Madiun.	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi intrinsik dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun. Populasi karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun adalah 35 karyawan, metode pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik sampling jenuh, sehingga seluruh karyawan menjadi partisipan penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan skala pengukuran yaitu skala ukur ordinal dengan teknik pembobotan skala likert 1 – 5. Untuk memenuhi tujuan penelitian, hipotesis diuji menggunakan bantuan program perangkat lunak yaitu Partial Least Square (PLS). Seluruh pengujian menggunakan PLS, menunjukkan hasil uji mendapatkan nilai di atas nilai yang dipersyaratkan agar pengujian tersebut dinyatakan reliabel. Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa bahwa motivasi intrinsik dan kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. Kereta Api Indonesia Logistik Kota Madiun.	Perbedaan, tidak meneliti motivasi intrinsik. Persamaan, sama – sama meneliti kompensasi dan kinerja karyawan.
Rico Aprilian Saputra, Merta Kusuma, Pengaruh Lingkungan Kerja dan	Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan	Hasil penelitian membuktikan bahwa secara simultan atau bersama-sama terdapat pengaruh yang positif antara Lingkungan Kerja, Insentif terhadap	Studi ini bertujuan untuk menentukan pengaruh lingkungan kerja dan insentif pada produktivitas karyawan di PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City. Populasi	Perbedaan, tidak meneliti produktivitas kerja dan insentif.

Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Ringkasan	Perbedaan & Persamaan
Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu (2023)	J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu (Y), Lingkungan Kerja (X1), Insentif (X2)	software SPSS 22.	peningkatan produktivitas kerja karyawan pada PT. J&T Cargo Mahakam.	dalam penelitian ini adalah semua karyawan di PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City. Pengambilan sampel dalam penelitian ini, menggunakan metode sensus, yaitu mengambil seluruh populasi yang ada. Data penelitian dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear ganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1). Lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City, dan (2). Insentif memiliki efek positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan di PT. J&T Cargo Mahakam Bengkulu City. (3) Lingkungan kerja dan insentif secara bersamaan mempengaruhi produktivitas kerja karyawan PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu sebesar 75,50%.	Persamaan, sama – sama meneliti lingkungan kerja.
Zikrilla, Arief Rifai Harahap, Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan (2023)	Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan (Y), Kompensasi (X1)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode statistika.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan tentang Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, maka dapat disimpulkan bahwa, kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan.	Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu kompensasi sebagai variabel bebas (X) dan kinerja sebagai variabel terikat (Y). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan, baik secara parsial maupun simultan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah sebanyak 31 orang karyawan yang berkerja di PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Metode pengumpulan data dilakukan	Perbedaan objek penelitian. Persamaan, sama – sama meneliti kompensasi dan kinerja karyawan.



Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Ringkasan	Perbedaan & Persamaan
				dengan membagikan kuesioner pada 31 responden yaitu karyawan PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linear sederhana. Nilai R Square sebesar 0,554 atau 55,4% yang menunjukkan bahwa variabel kompensasi memberikan pengaruh sebesar 55,4% terhadap kinerja karyawan, sementara sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.	
Muhamad Saddam, Ridwan Faroji, Najibullah, Nur Imam Duta Waskita, Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. POS INDONESIA Kantor Cabang Cinere (2021)	Kepuasan Kerja Pada PT. POS INDONESIA Kantor Cabang Cinere (Y), Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis.	Kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai korelasi sebesar 0,732 atau kuat dengan kontribusi pengaruh sebesar 53,6% sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung > F tabel atau (56,081 > 2,700). Dengan demikian terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere.	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pada PT. POS Indonesia Kantor Cabang Cinere. Metode yang digunakan adalah explanatory research dengan teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 45,3%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (9,001 > 1,984). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 44,2%, uji hipotesis diperoleh t hitung > t tabel atau (8,806 > 1,984). Kepemimpinan dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan persamaan regresi $Y = 10,553 + 0,365X1 + 0,378X2$ .	Perbedaan, tidak meneliti kepuasan kerja. Persamaan, sama – sama meneliti kepemimpinan dan lingkungan kerja.

Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Ringkasan	Perbedaan & Persamaan
				Kontribusi pengaruh sebesar 53,6%, uji hipotesis diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $(56,081 > 2,700)$ .	
Ade Akhmad Rizki, Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kai Logistik (2023)	Kinerja Karyawan PT. Kai Logistik (Y), Kemampuan (X1), Motivasi Kerja (X2)	Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik.	Dari hasil penelitian yang dilakukan maka variabel Kemampuan dan Motivasi memiliki nilai sebesar 154.831 dan sebesar 3.29 maka dapat disimpulkan Variabel kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. KAI Logistik. Kemampuan dan motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Seorang karyawan yang memiliki kemampuan dan motivasi kerja dalam bekerja dapat menghasilkan kualitas dan kuantitas kinerja yang baik.	Sumber Daya Manusia adalah potensi ataupun aset yang bersifat modal material. Dalam organisasi maupun permasalahan yang dapat di wujudkan menjadi potensi nyata secara fisik dan non fisik. Maka dalam penelitian ini adalah Pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI Logistik. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Kemampuan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. KAI Logistik . metode yang digunakan adalah regresi linear berganda dengan menggunakan data angket yang disebarakan kepada 35 responden di PT. KAI Logistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kemampuan berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan $t_{hitung} (15.261) > (1.69389) t_{(tabel)}$ ) sedangkan dilihat nilai sig $(0.00) < (0.050)$ variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t_{hitung} (7.901) > (1.6389) t_{(tabel)}$ ) dan jika dilihat dari nilai sig $(0.00) < (0.05)$ Kemampuan dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan nilai $f_{hitung}$ sebesar $(154.831) > (3.29)$ . Kemampuan dan motivasi kerja berpengaruh parsial dan berpengaruh secara simultan terhadap	Perbedaan, tidak meneliti kemampuan dan motivasi kerja. Persamaan, sama – sama meneliti kinerja karyawan.

Nama, Judul, Tahun	Variabel Penelitian	Teknik Analisis	Hasil	Ringkasan	Perbedaan & Persamaan
				kinerja karyawan di PT. KAI Logistik.	

Sumber : (Putri & Iryanti, 2024), (Aprilian & Merta, 2023), (Zikrilla & Harahap, 2023), (Saddam et al., 2021), (Rizki, 2023).

### C. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir merupakan sebuah model atau gambaran yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Elisabeth, 2021).

#### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kepemimpinan dengan kinerja karyawan didukung oleh teori menurut Wahyuni kepemimpinan merupakan hal yang efektif dan mampu membangun budaya kerja yang positif, memfasilitasi komunikasi yang baik, dan membangun hubungan yang saling percaya antara pimpinan dan karyawan (Wahyuni, 2023). Sehingga dengan kepemimpinan yang baik dapat membangun budaya kerja yang positif, lingkungan komunikasi yang baik, dan hubungan yang saling percaya antara karyawan dan pimpinan. Selain itu, dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Penelitian yang dilakukan Sri Wahyuni menjelaskan bahwa dengan kepemimpinan yang efektif, organisasi dapat menciptakan budaya kerja yang positif dan menginspirasi pegawai untuk memberikan yang terbaik (Wahyuni, 2023). Pengembangan dan kesejahteraan karyawan juga merupakan fokus dari pemimpin terhadap karyawannya. Hal ini

berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan secara keseluruhan, yang pada gilirannya akan membawa manfaat bagi organisasi dalam mencapai tujuan dan kesuksesan jangka panjang.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara kompensasi dengan kinerja karyawan didukung oleh teori Sutrisnawati & Hidayat kompensasi merupakan hal yang sangat penting bagi karyawan untuk memenuhi kebutuhannya sehari-hari bersama keluarga (Sutrisnawati & Hidayat, 2023). Sehingga pemberian kompensasi merupakan hal yang penting, karena selain untuk memenuhi kebutuhan hidup setiap karyawan. Kompensasi juga merupakan penghargaan dari pimpinan kepada karyawan karena karyawan bekerja dengan sangat baik dan dengan diberinya kompensasi mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya dalam bekerja.

Pada penelitian Febrianto et al menjelaskan bahwa kompensasi berperan penting dalam organisasi perusahaan (Febrianto et al., 2021). Pemberian kompensasi kepada karyawan juga memiliki pengaruh yang sangat besar. “Seperti semangat yang tinggi dalam bekerja, kecemasan dan kesetian dari seorang karyawan ini dapat dipengaruhi oleh banyaknya kompensasi yang diberikan”. Sehingga pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang dilakukan karyawan diperusahaan.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan didukung oleh teori Dhani & Surya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan segala sesuatu yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang ada (Dhani & Surya, 2023). Hal ini berarti lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan perusahaan memfasilitasi dengan baik mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya, dan tujuan perusahaan akan tercapai.

Pada penelitian Aditya et al menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara maksimal, sehat, aman dan nyaman (Aditya et al., 2021). Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya hasil yang optimal.

### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan membangun budaya kerja yang positif, lingkungan komunikasi yang baik, dan hubungan yang saling percaya antara karyawan dan atasan. Kepemimpinan dapat berdampak positif terhadap kinerja karyawan karena dapat membangun budaya kerja yang

positif, komunikasi yang baik dan hubungan saling percaya antara pimpinan dan karyawan.

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang baik. Pemberian kompensasi kepada karyawan juga memiliki pengaruh yang sangat besar. Karena dengan pemberian kompensasi yang layak kepada karyawan, mendorong karyawan untuk lebih semangat dalam bekerja dan akan meningkatkan kinerjanya pada perusahaan. Selain itu pemberian kompensasi juga merupakan kewajiban perusahaan kepada karyawannya karena sudah bekerja dengan baik. Sehingga pemberian kompensasi memiliki pengaruh yang penting terhadap apa yang dilakukan karyawan diperusahaan.

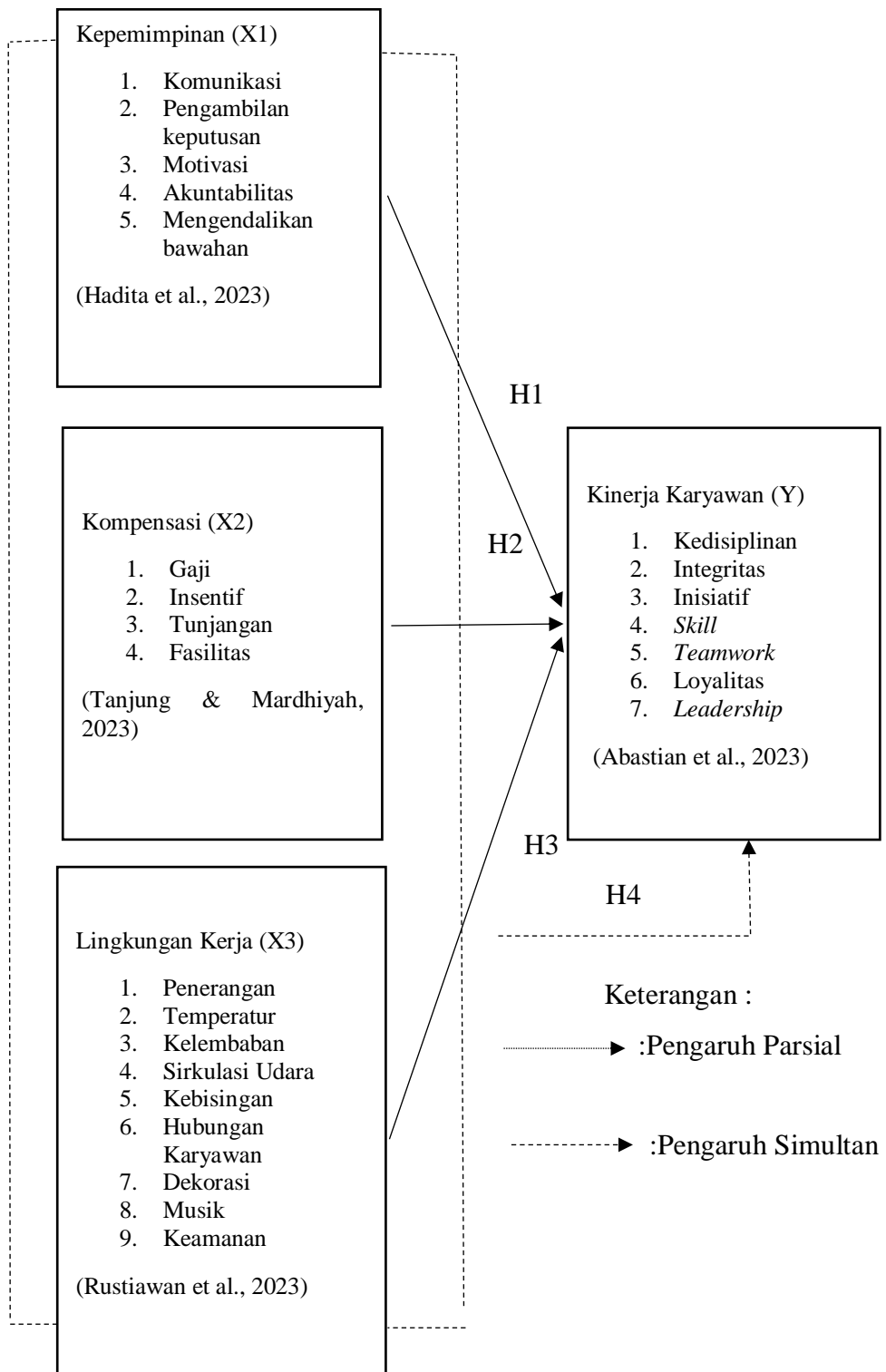
Lingkungan kerja merupakan komponen yang terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dengan perusahaan memfasilitasi dengan baik mendorong karyawan dalam meningkatkan produktivitas dan kinerjanya, dan tujuan perusahaan akan tercapai. Dengan demikian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan perusahaan.

Kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan dapat menciptakan budaya kerja yang positif sehingga tercipta hubungan yang

harmonis antara pimpinan dan karyawan. Pemberian kompensasi yang layak mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang membuat hubungan harmonis antara pimpinan dan karyawan, ditambah dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan karyawan dan didukung pula lingkungan kerja yang kondusif akan membuat karyawan nyaman dan bisa menjadi optimal.

#### **D. Kerangka Konseptual**

Awal peneliti memikirkan ide untuk penelitian ini dikarenakan peneliti ingin mengetahui seberapa besar pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Kerangka konseptual ini mempunyai maksud untuk memperjelas inti permasalahan yang tertuang dalam hubungan variabel independen kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja dan variabel dependen kinerja karyawan. Kerangka konseptual dinyatakan dalam bentuk sebagai berikut :



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Konseptual**



## **E. Hipotesis**

Hipotesis adalah pernyataan formal menyajikan hubungan yang diharapkan antara variabel independen dan variabel dependen (Yam & Taufik, 2021).

Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teori dan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya, maka hipotesis yang disusun dalam penelitian ini

adalah sebagai berikut :

H1 : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H2 : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

H4 : Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

### BAB III

#### METODOLOGI PENELITIAN

##### A. Variabel Penelitian

###### 1. Identifikasi Variabel Penelitian

Variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

- a. Variabel dependen (variabel terikat) adalah variabel yang secara struktur berpikir keilmuan menjadi variabel yang disebabkan oleh adanya perubahan variabel lainnya (Ulfa, 2021). Dalam *script analysis*, nuansa sebuah masalah tercermin dalam variabel dependen. Hakekat sebuah masalah mudah terlihat dengan mengenali berbagai variabel dependen yang digunakan dalam sebuah model. Pada penelitian ini yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan (Y).
- b. Variabel bebas (*independent variable*) adalah variabel yang menjadi penyebab atau memiliki kemungkinan teoritis berdampak pada variabel lain (Ulfa, 2021). Pada penelitian ini yang menjadi variabel independen adalah kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3).

###### 2. Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional**

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1	Kinerja Karyawan (Y1)	Kinerja karyawan merupakan Tingkat pencapaian karyawan	1. Kedisiplinan, 2. Integritas, 3. Inisiatif,

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
		dalam melaksanakan program kegiatan atau kebijakan untuk mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam perencanaan strategis.	4. <i>Skill</i> , 5. <i>Teamwork</i> , 6. <i>Loyalitas</i> , dan 7. <i>Leadership</i> . (Abastian et al., 2023)
2	Kepemimpinan (X1)	Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan membangun budaya kerja yang positif, lingkungan komunikasi yang baik, dan hubungan yang saling percaya antara karyawan dan atasan.	1. Komunikasi, 2. Pengambilan keputusan, 3. Motivasi, 4. Akuntabilitas, dan 5. Mengendalikan bawahan. (Hadita et al., 2023)
3	Kompensasi (X2)	Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang baik.	1. Gaji, 2. Insentif, 3. Tunjangan, dan 4. Fasilitas. (Tanjung & Mardhiyah, 2023)
4	Lingkungan Kerja (X3)	Lingkungan kerja merupakan komponen yang terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan.	1. Penerangan / cahaya di tempat kerja, 2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja, 3. Kelembaban di tempat kerja, 4. Sirkulasi udara di tempat kerja, 5. Kebisingan di tempat kerja, 6. Hubungan karyawan, 7. Dekorasi di tempat kerja, 8. Musik di tempat kerja, dan 9. Keamanan di tempat kerja. (Rustiawan et al., 2023)

Sumber : (Abastian et al., 2023), (Hadita et al., 2023), (Febriyana Tanjung & Mardhiyah, 2023), (Rustiawan et al., 2023)

## **B. Pendekatan dan Teknik Penelitian**

### **1. Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono bahwa pendekatan kuantitatif merupakan penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme untuk meneliti populasi atau sampel tertentu dan pengambilan sampel secara random dengan pengumpulan data menggunakan instrumen, analisis data bersifat statistik (Sugiyono, 2015)

### **2. Teknik Penelitian**

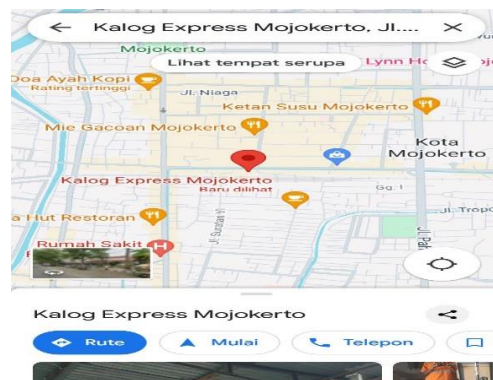
Penelitian ini menggunakan teknik penelitian asosiatif kausalitas. Teknik penelitian asosiatif kausalitas adalah rumusan masalah penelitian yang menanyakan hubungan antar dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2015). Hubungan kausalitas adalah hubungan yang bersifat sebab akibat. Dalam penelitian ini terdapat variabel independen (yang mempengaruhi) dan variabel dependen (dipengaruhi).

Asosiatif kausalitas dalam penelitian ini digunakan untuk menganalisis sejauh mana hubungan sebab akibat dari kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Dimana kepemimpinan sebagai variabel X1, Kompensasi sebagai variabel X2, dan Lingkungan Kerja sebagai variabel X3, sedangkan Kinerja Karyawan sebagai variabel Y.

## C. Tempat dan Waktu Penelitian

### 1. Tempat Penelitian

Tempat penelitian ini adalah PT Kereta Api Indonesia Logistik Kota Mojokerto ( Jl.Bhayangkara No.20, Margelo, Miji, Kec.Prajurit Kulon, Kota Mojokerto, Jawa Timur 61322 ). Alasan peneliti memilih objek di PT. KAI Logistik Mojokerto adalah karena mudah dalam memperoleh data yang dibutuhkan oleh peneliti.



**Gambar 3.1**  
Lokasi KALOG Mojokerto

### 2. Waktu Penelitian

Waktu Penelitian adalah Bulan Maret sampai dengan Bulan Juni 2024.

## D. Populasi dan Sampel

### 1. Populasi

Sugiyono mengemukakan bahwa populasi sebagai wilayah secara umum yang terdiri atas obyek/subyek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti lalu dibuat kesimpulannya (Sugiyono, 2020). Populasi dari penelitian ini adalah 40 karyawan di PT KALOG Kota Mojokerto.

## 2. Sampel

Menurut Sugiyono sampel ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2020). Sampel diambil berdasarkan sampling jenuh/total sampling. Sehingga penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Dengan jumlah sampel pada penelitian ini ada 40 responden atau karyawan PT KALOG Mojokerto.

## **E. Instrumen Penelitian**

### 1. Pengembangan Instrumen

Instrumen penelitian adalah alat bantu yang digunakan oleh peneliti untuk mengumpulkan data penelitian dengan cara melakukan pengukuran (Sugiyono, 2020). Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini dipilih kuesioner sebagai instrumen penelitian karena mengukur fenomena sosial, yakni pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KALOG Mojokerto. Kuesioner sendiri dilakukan dengan cara memberi pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Berikut adalah kuesioner yang diisi para responden, yaitu :

**Tabel 3.2**  
**Kisi – Kisi Kuesioner Penelitian**

Variabel	Indikator	Kisi - Kisi Kuesioner	Total Pertanyaan
Kepemimpinan (X1)	X1.1 Komunikasi	X1.1.1 Arahan yang jelas.	10
		X1.1.2 Mencari ide – ide baru.	
	X1.2 Pengambilan Keputusan	X1.2.1 Memberikan opsi dalam menyelesaikan masalah.	
		X1.2.2 Menemukan pilihan dalam pengambilan keputusan.	
	X1.3 Motivasi	X1.3.1 Memberikan motivasi.	
		X1.3.2 Membangun semangat bekerja.	
	X1.4 Akuntabilitas	X1.4.1 Bertanggung jawab atas pekerjaan.	
		X1.4.2 Bertanggung jawab atas hasil.	
	X1.5 Mengendalikan Bawahan	X1.5.1 Mengontrol karyawan.	
		X1.5.2 Memastikan karyawan bekerja sesuai harapan dan standar.	
Kompensasi (X2)	X2.1 Gaji	X2.1.1 Gaji yang diberikan sudah layak dan cukup.	8
		X2.1.2 Gaji diberikan tepat waktu.	
	X2.2 Insentif	X2.2.1 Pemberian insentif.	
		X2.2.2 Pemberian insentif membantu karyawan.	
	X2.3 Tunjangan	X2.3.1 Memberikan asuransi.	
		X2.3.2 Mengikutsertakan karyawan dalam program BPJS.	
	X2.4 Fasilitas	X2.4.1 Memberikan fasilitas.	
		X2.4.2 Mendorong karyawan lebih produktif.	
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1 Penerangan	X3.1.1 Memberikan penerangan.	10
		X3.1.2 Penerangan pada tempat kerja.	
	X3.2 Suhu Udara	X3.2.1 Suhu udara di tempat bekerja.	
	X3.3 Kelembaban	X3.3.1 Kelembaban udara di tempat bekerja.	
	X3.4 Sirkulasi Udara	X3.4.1 Sirkulasi udara di tempat bekerja.	
	X3.5 Kebisingan	X3.5.1 Jauh dari kebisingan.	
	X3.6 Hubungan Karyawan	X3.6.1 Menjaga hubungan yang baik antar karyawan.	
	X3.7 Dekorasi	X3.7.1 Merasa nyaman dengan dekorasi.	
	X3.8 Musik	X3.8.1 Merasa semangat saat mendengar musik.	
X3.9 Keamanan	X3.9.1 Merasa aman di tempat bekerja.		
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1 Kedisiplinan	Y1.1.1 Datang ke tempat kerja dengan tepat waktu.	

Variabel	Indikator	Kisi - Kisi Kuesioner	Total Pertanyaan
		Y1.1.2 Mematuhi norma dan aturan.	11
	Y1.2 Integritas	Y1.2.1 Berusaha jujur dalam mengambil tindakan.	
	Y1.3 Inisiatif	Y1.3.1 Mempunyai inisiatif.	
		Y1.3.2 Membantu teman kerja pada saat mengalami kesulitan.	
	Y1.4 Skill	Y1.4.1 Ketrampilan sudah sesuai dengan bidang bekerja.	
	Y1.5 Kerja sama	Y1.5.1 Berkolaborasi dan bertukar ide.	
		Y1.5.2 Ikut dalam koordinasi antar karyawan.	
	Y1.6 Loyalitas	Y1.6.1 Mendukung keputusan.	
Y1.6.2 Menanamkan komitmen perusahaan.			
Y1.7 Leadership	Y1.7.1 Atasan memimpin dan memberikan arahan yang jelas.		

Sumber data : Peneliti

Pemberian skor pada kuesioner digunakan skala *linkert*. Menurut Sugiyono skala *linkert* digunakan untuk mengukur perspektif, pendapat, dan persepsi tentang fenomena sosial seseorang atau sekelompok orang (Sugiyono, 2017). Berikut ini adalah penjelasan dari skor skala *linkert*, yaitu :

**Tabel 3.3**  
**Skor Skala *Linkert***

No	Pernyataan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Netral (N)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Sumber : (Sugiyono, 2016)



## 2. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

### a. Validitas Data

Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner (Ghozali, 2018). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu pernyataan. Perhitungan korelasi dapat menggunakan SPSS for windows dengan ketentuan instrumen valid jika nilai  $\text{sig} \leq 0,05$  (Syahputra et al., 2023). Pengujian validitas pada penelitian ini menggunakan bantuan program IBM SPSS Statistics 29.

Berdasarkan penjelasan diatas, hasil pengujian validitas data dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel 3.4 sebagai berikut :

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Validitas**

Variabel	Kode	r Hitung	r Tabel	Valid
Kepemimpinan (X1)	X1.1.1	0,682	0,312	Valid
	X1.1.2	0,635	0,312	Valid
	X1.2.1	0,810	0,312	Valid
	X1.2.2	0,542	0,312	Valid
	X1.3.1	0,631	0,312	Valid
	X1.3.2	0,663	0,312	Valid
	X1.4.1	0,345	0,312	Valid
	X1.4.2	0,427	0,312	Valid
	X1.5.1	0,771	0,312	Valid
	X1.5.2	0,432	0,312	Valid
	X2.1.1	0,726	0,312	Valid

<b>Variabel</b>	<b>Kode</b>	<b>r Hitung</b>	<b>r Tabel</b>	<b>Valid</b>
Kompensasi (X2)	X2.1.2	0,393	0,312	Valid
	X2.2.1	0,778	0,312	Valid
	X2.2.2	0,731	0,312	Valid
	X2.3.1	0,580	0,312	Valid
	X2.3.2	0,328	0,312	Valid
	X2.4.1	0,503	0,312	Valid
	X2.4.2	0,325	0,312	Valid
Lingkungan Kerja (X3)	X3.1.1	0,772	0,312	Valid
	X3.1.2	0,661	0,312	Valid
	X3.2.1	0,670	0,312	Valid
	X3.3.1	0,690	0,312	Valid
	X3.4.1	0,506	0,312	Valid
	X3.5.1	0,618	0,312	Valid
	X3.6.1	0,346	0,312	Valid
	X3.7.1	0,603	0,312	Valid
	X3.8.1	0,541	0,312	Valid
	X3.9.1	0,424	0,312	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1.1.1	0,588	0,312	Valid
	Y1.1.2	0,581	0,312	Valid
	Y1.2.1	0,506	0,312	Valid
	Y1.3.1	0,587	0,312	Valid
	Y1.3.2	0,575	0,312	Valid
	Y1.4.1	0,755	0,312	Valid
	Y1.5.1	0,563	0,312	Valid
	Y1.5.2	0,584	0,312	Valid
	Y1.6.1	0,594	0,312	Valid
	Y1.6.2	0,687	0,312	Valid

Variabel	Kode	r Hitung	r Tabel	Valid
	Y1.7.1	0,662	0,312	Valid

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Dari tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan setelah data diolah menggunakan SPSS 29 menunjukkan data sudah valid.

#### b. Reliabilitas Data

Pengukuran reliabilitas akan menunjukkan seberapa akurat konsistensi jawaban responden dalam variabel yang digunakan untuk menentukan apakah responden konsisten dalam menjawab pertanyaan yang ditanyakan (Hadita et al., 2023). Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah alat pengumpulan data telah menunjukkan tingkat ketepatan, keakuratan, atau konsistensi alat tersebut dalam mengungkapkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan pada waktu yang berbeda.

Untuk mengukur reliabilitas alat ukur digunakan teknik Cronbach Alpha. Pengujian reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan *Cronbach Alpha*. Sugiyono menyatakan bahwa sejauh mana instrumen penelitian dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* sebesar 0,6 atau lebih (Sugiyono, 2017:130). Sehingga untuk dapat mengetahui kuesioner tersebut sudah reliabel

kuesioner menggunakan rumus *Cronbach's Alpha* dengan menggunakan alat bantu program SPSS versi 29.

**Tabel 3.4**  
**Hasil Pengujian Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Koefisien Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kepemimpinan	0,808	0,6	Reliable
Kompensasi	0,669	0,6	Reliable
Lingkungan Kerja	0,787	0,6	Reliable
Kinerja Karyawan	0,832	0,6	Reliable

Sumber : data diolah SPSS 29, 2024

## **F. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

### **1. Sumber Data**

Dalam penelitian ini sumber data yang peneliti gunakan, yaitu sebagai berikut:

#### **a. Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung dari tempat objek penelitian untuk kemudian diolah oleh penulis (Ilhamsyah & Maliah, 2020). Dalam hal ini data primer diperoleh dari hasil wawancara dengan responden dengan menggunakan kuesioner. Data primer yang diperoleh dari penelitian ini merupakan hasil dari pengisian kuesioner para responden karyawan PT KALOG Mojokerto.

## b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dari berbagai sumber, seperti catatan, buku, majalah, laporan keuangan, laporan pemerintah, artikel, buku teori, majalah, dan sebagainya (Sugiyono, 2018). Data sekunder dalam penelitian ini yaitu melalui observasi yang dilakukan di PT KALOG Mojokerto.

## 2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang penting dalam melakukan penelitian dan mencari informasi, teknik yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data (Sugiyono, 2018:224), yaitu :

### 1. Observasi

Observasi merupakan suatu proses untuk memperoleh data dari tangan pertama dengan mengamati orang dan tempat pada saat melakukan penelitian (Ilhamsyah & Maliah, 2020). Tujuan dari observasi yang dilakukan oleh peneliti adalah untuk mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang fenomena yang diteliti pada karyawan PT KALOG Mojokerto.

### 2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang melibatkan pertanyaan-pertanyaan yang telah disusun secara sistematis (Sugiyono, 2016). Responden diminta untuk memberikan tanggapan yang dapat diukur melalui opsi jawaban yang telah ditentukan atau dengan mengisi ruang kosong. Kuesioner digunakan untuk

mengumpulkan data dari sampel yang lebih besar dalam penelitian kuantitatif. Cara pengambilan kuesioner adalah dengan menyebar kuesioner pada karyawan PT KALOG Mojokerto untuk mendapatkan data kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

Pada penelitian ini responden disajikan dengan mengisi kuesioner yang bersifat tertutup, mengenai kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja di PT KALOG Kota Mojokerto. Selanjutnya responden diarahkan untuk mengisi kuesioner penelitian via google form <https://forms.gle/H2KZJ5bJ4FpWGWM58>

### 3. Kepustakaan

Kepustakaan ialah memperoleh data dengan cara membaca atau mempelajari buku - buku literatur yang berhubungan dengan penelitian.

## **G. Teknik Analisis Data**

### 1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah pengumpulan data dasar yang hanya memberikan penjelasan tanpa membuat kesimpulan atau prediksi.

### 2. Uji Asumsi Klasik

Dalam uji asumsi klasik ada tiga tahapan pengujian yang digunakan dalam penelitian untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang diperlukan untuk menggunakan regresi, yaitu uji multikolinieritas, uji

heterokedastisitas, dan uji normalitas.

a. Uji Normalitas

Uji normalitas berfungsi untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel pengganggu memiliki distribusi normal (Ghozali, 2018). Uji normalitas ini dilakukan dengan menggunakan uji one simple Kolmogorov-Smirnov bantuan SPSS. Dikatakan terdistribusi normal jika nilai  $p > 0,05$ . Uji normalitas dengan variabel terkait dan variabel bebas keduanya memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dapat digrafik normal *probability plot*. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residual. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas :

1. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi yang digunakan dalam penelitian ini ditemukan padanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018). Pengujian multikolinearitas pada peneliti ini dilakukan dengan melihat nilai dari *variance inflator factor* (VIF) dan toleransinya yang dapat mengidentifikasi ada tidaknya masalah multikolinearitas. Apakah nilai VIF < 10 dan nilai toleransinya lebih besar dari 0,10 dapat disimpulkan penelitian ini bebas dari multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastitas

Uji heterokedastitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residuel satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2018). Ada beberapa cara yang dilakukan untuk melakukan uji heterokedastitas, yaitu uji grafik plot, uji park, uji glejser dan uji white. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastitas adalah dengan melakukan uji glejser (Ghozali, 2018). Uji glejser mengusulkan untuk meregres nilai absolut residual terhadap variabel independen. Hasil probabilitas dikatakan signifikan jika nilai signifikannya di atas tingkat kepercayaan 5%.

Pengujian pada penelitian ini menggunakan grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen yaitu *zepred* dengan residual *sresid*.



Tidak terjadi heterokedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 dan sumbu Y.

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan suatu teknik statistika yang digunakan untuk mencari persamaan regresi yang bermanfaat untuk meramal nilai variabel dependen berdasarkan nilai-nilai variabel independen dan mencari kemungkinan kesalahan dan menganalisis hubungan antara satu variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen baik secara simultan maupun parsial (Ghozali, 2018). Ghozali menjelaskan tujuan analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu : kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) terhadap variabel terikat yaitu kinerja karyawan (Y). Dalam penelitian ini menggunakan rumus persamaan regresi dengan tiga variabel (Ghozali, 2018:113), yaitu :

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja karyawan

a = Bilangan Konstanta

b1 = Koefisien variabel kepemimpinan

b2 = Koefisien variabel kompensasi

$b_3$  = Koefisien variabel lingkungan kerja

$x_1$  = Kepemimpinan

$x_2$  = Kompensasi

$x_3$  = Lingkungan kerja

$e$  = Standar error

#### 4. Uji Koefisien Determinasi $R^2$

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen (Ghozali, 2018). Misalnya, dipengaruhi oleh variabel tambahan yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian karena analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, maka yang digunakan adalah *Adjusted R Square*.

#### 5. Pengujian Hipotesis

##### a. Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel penjelas / independen secara individual dalam menerangkan variasi dependen (Ghozali, 2018). Untuk melakukan uji t pada penelitian ini menggunakan alat bantu berupa program aplikasi *Software SPSS* versi 29 dengan ketentuan sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi  $t \leq 0,05$  dengan membandingkan t hitung & t tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif

(Ha) diterima. Hal ini berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

- b) Jika signifikan  $t \geq 0,05$  dengan membandingkan  $t$  hitung &  $t$  tabel, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

b. Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji F)

Uji statistik F menguji signifikansi koefisien parsial regresi secara individu dengan uji hipotesis terpisah bahwa setiap koefisien regresi sama dengan nol (Ghozali, 2018). Kriteria pengujianya sebagai berikut :

- a) Jika signifikansi  $F < 0,05$  dengan membandingkan  $F$  hitung &  $F$  tabel,, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Hal ini berarti, secara simultan ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).
- b) Jika signifikansi  $F > 0,05$  dengan membandingkan  $F$  hitung &  $F$  tabel,, maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Hal ini berarti, secara simultan tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y).

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Gambaran Umum Subyek Penelitian

##### 1. Profil PT KAI Logistik

PT KALOG didirikan pada tanggal 9 September 2009 dan beroperasi sebagai perusahaan logistik yang memberikan jasa pengiriman barang, hewan, sepeda motor, tanaman, dan dokumen dengan jangkauan yang meliputi Pulau Jawa, Sumatera, dan Bali. Struktur organisasi KALOG terdiri dari beberapa kantor perwakilan di berbagai provinsi, termasuk Jawa Barat, Jawa Timur, DKI Jakarta, Sumatera Selatan, dan lain-lain. Kegiatan utama PT KALOG meliputi menyediakan jasa logistik berbasis kereta api dengan solusi *door-to-door service*, membangun bisnis jasa logistik dengan menyelenggarakan layanan *mining logistics*, *warehousing*, dan depot container dan menyediakan jasa kurir untuk memenuhi kebutuhan pelanggan. Tujuan KALOG adalah sebagai penyedia jasa layanan distribusi logistik secara total (*Total Logistics Solution*) melalui "*End-to-End Services*" atau sebagai *SCM Service Provider*. Fokus perusahaan adalah sebagai pencipta nilai tambah (*value-added creator*) sepanjang rantai nilai (*value chain*) layanan distribusi logistik, termasuk layanan yang telah disediakan oleh PT Kereta Api Indonesia (Persero).

## 2. Visi dan Misi PT KALOG

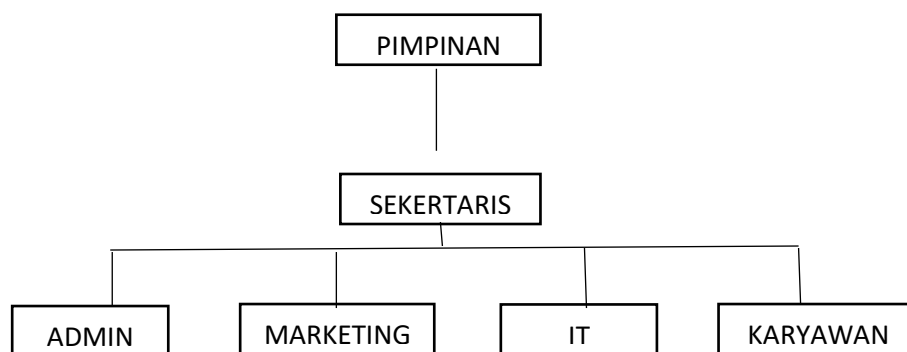
### Visi

Menjadi perusahaan jasa logistik terpadu, unggul dan terpercaya.

### Misi

- Menyediakan jasa logistik berbasis kereta api dengan *solusi door to door service*,
- Mengembangkan bisnis jasa logistik dengan menyelenggarakan layanan *mining logistics, warehousing, depot container* dan jasa kurir dalam infrastruktur terpadu,
- Membangun kapabilitas dan kredibilitas perusahaan melalui strategi sinergis dengan *stakeholders*,
- Meningkatkan nilai korporasi bagi *shareholder*.

## 3. Struktur Organisasi PT KALOG



Gambar 4.1

Struktur organisasi PT KALOG Kota Mojokerto

#### 4. Deskripsi Tugas

##### a. Pimpinan

- 1) Mengambil Keputusan
- 2) Pengorganisasian
- 3) Mengukur Kinerja
- 4) Mengendalikan Konflik
- 5) Membangun Tim Yang Baik

##### b. Sekretaris

- 1) Menjaga Jadwal Perusahaan
- 2) Menjaga Dokumen dan File
- 3) Menyambut Klien Bisnis dan Tamu
- 4) Mengkoordinasi Anggota Dalam Organisasi
- 5) Mengawasi dan Mengelola Kegiatan Kantor
- 6) Menjadwalkan Rapat

##### c. Admin

- 1) Mengelola Dokumen
- 2) Membuat Surat
- 3) Melakukan *Entry Data*
- 4) Melakukan Pengarsipan Data

##### d. Marketing

- 1) Memantau dan Mengelola Media
- 2) Sebagai Penghubung Media
- 3) Mengelola Brand

## 4) Produksi Materi Marketing Untuk Promosi

## e.IT

## 1) Pemeliharaan Sistem Informasi

## 2) Pengembangan Sistem Informasi

## 3) Memelihara Sistem Informasi

## f. Karyawan

Tugas karyawan mempersiapkan diri dan terus mengembangkan diri guna menghadapi pengembangan-pengembangan yang akan dilakukan oleh perusahaan.

## 5. Deskripsi Karakteristik Responden

## a. Jenis Kelamin

Tingkat frekuensi dan persentase dari 40 responden berdasarkan jenis kelamin sangat penting untuk memahami perbedaan perilaku. Tabel berikut berisi informasi ini :

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki– Laki	35	87,5	87,5	87,5
Perempuan	5	12,5	12,5	100
Total	40	100	100	

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Dari tabel diatas, dapat diamati bahwa terdapat 35 responden berjenis kelamin laki – laki ( 87,5% ), dan 5 responden berjenis kelamin perempuan ( 12,5% ).

## b.Usia

Untuk mengetahui tingkat presentase dan frekuensi berdasarkan usia dari 40 responden, dapat dilihat dalam tabel berikut ini :

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik Data Responden Berdasarkan Usia**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
<b>Valid</b> 20-25 thn	9	22,5	22,5	22,5
26-35 thn	18	45,0	45,0	67,5
36-40 thn	8	20,0	20,0	87,5
> 40 thn	5	12,5	12,5	100
Total	40	100	100	

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Dari tabel diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat 9 responden (22,5%) dalam rentang usia 20-25 tahun, 18 responden (45%) dalam rentang usia 26-35 tahun, 8 responden (20%) dalam rentang usia 36-40 tahun, dan 5 responden (12,5%) dalam rentang usia lebih dari 40 tahun.

## B. Deskripsi Data Variabel

Dalam proses penyebaran kuesioner terdapat empat variabel yang diamati, yaitu kepemimpinan (X1) dengan 10 item pernyataan, kompensasi (X2) dengan 8 item pernyataan, lingkungan kerja (X3) dengan 10 item pernyataan, dan kinerja karyawan (Y1) dengan 11 item pernyataan. Dengan jumlah responden dalam penelitian ini sebanyak 40 orang karyawan.



Berikut adalah tabel frekuensi yang menunjukkan skor jawaban responden pada variabel kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan.

1. Deskripsi Data Variabel Bebas

**Tabel 4.3**  
**Skor angket variabel Kepemimpinan (X1)**

Alternatif Jawaban													
Kode	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X1.1.1	20	50,0	18	45,0	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100	4,425
X1.1.2	14	35,0	21	52,5	5	12,5	-	-	-	-	40	100	4,225
X1.2.1	15	37,5	23	57,5	-	-	1	2,5	1	2,5	40	100	4,25
X1.2.2	19	47,5	18	45,0	2	5,0	1	2,5	-	-	40	100	4,375
X1.3.1	15	37,5	24	60,0	-	-	1	2,5	-	-	40	100	4,325
X1.3.2	20	50,0	17	42,5	2	5,0	1	2,5	-	-	40	100	4,4
X1.4.1	15	37,5	25	62,5	-	-	-	-	-	-	40	100	4,375
X1.4.2	19	47,5	21	52,5	-	-	-	-	-	-	40	100	4,475
X1.5.1	15	37,5	21	52,5	3	7,5	1	2,5	-	-	40	100	4,25
X1.5.2	16	40,0	23	57,5	-	-	1	2,5	-	-	40	100	4,35

Sumber : data primer diolah spss 29,2024

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas diketahui bahwa pada variabel kepemimpinan skor tertinggi dari item 1 tentang “Saya merasa pimpinan sering memberikan arahan yang jelas” terdapat 20 (50%) responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan sering memberikan arahan yang jelas. Dari item 2 tentang “Terkadang, pimpinan berinteraksi dengan saya untuk

mencari ide – ide baru” terdapat 21 (52,5%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa sering berinteraksi dengan pimpinan untuk mencari ide-ide baru. Dari item 3 tentang “Saya merasa pimpinan selalu memberikan opsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan” terdapat 23 (57,5%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan selalu memberikan opsi dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi perusahaan.

Dari item 4 tentang “Saya merasa pimpinan selalu menemukan pilihan dalam pengambilan keputusan” terdapat 19 (47,5%) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan selalu menemukan pilihan dalam pengambilan keputusan. Dari item 5 tentang “Menurut saya, pimpinan sudah memberikan motivasi pada setiap karyawan untuk meningkatkan kinerjanya” terdapat 24 (60%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan sudah memberikan motivasi pada setiap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dari item 6 tentang “Pimpinan selalu membangun semangat bekerja pada setiap karyawan perusahaan” terdapat 20 (50%) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan selalu membangun semangat bekerja pada setiap karyawannya.

Dari item 7 tentang “Saya sudah bertanggung jawab atas pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan” terdapat 25 (62,5%) menyatakan setuju.

Hal ini berarti sebagian responden bertanggung jawab atas pekerjaannya. Dari item 8 tentang “Saya selalu bertanggung jawab atas hasil yang saya kerjakan” terdapat 21 (52,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bertanggung jawab atas hasil yang dikerjakan. Dari item 9 tentang “Pimpinan selalu mengontrol karyawan pada saat jam kerja” terdapat 21 (52,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa pimpinan selalu mengontrol saat jam bekerja. Dari item 10 tentang “Pimpinan memastikan karyawannya bekerja sesuai harapan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan” terdapat 23 (57,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa pimpinan selalu memastikan karyawan bekerja sesuai harapan dan standar yang ditetapkan perusahaan.

**Tabel 4.4**  
**Skor Angket Variabel Kompensasi (X2)**

Alternatif Jawaban													
Kode	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X2.1.1	14	35,0	23	57,5	1	2,5	2	5,0	-	-	40	100	4,225
X2.1.2	23	57,5	14	35,0	1	2,5	1	2,5	1	2,5	40	100	4,425
X2.2.1	18	45,0	20	50,0	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100	4,375
X2.2.2	13	32,5	23	57,5	2	5,0	2	5,0	-	-	40	100	4,175
X2.3.1	18	45,0	22	55,0	-	-	-	-	-	-	40	100	4,45
X2.3.2	17	42,5	23	57,5	-	-	-	-	-	-	40	100	4,425
X2.4.1	15	37,5	22	55,0	3	7,5	-	-	-	-	40	100	4,3

Alternatif Jawaban													
Kode	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X2.4.2	15	37,5	25	62,5	-	-	-	-	-	-	40	100	4,375

Sumber : data primer diolah spss 29, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.4 diatas diketahui bahwa pada variabel kompensasi skor tertinggi dari item 1 tentang “Menurut saya, gaji yang diberikan perusahaan sudah layak dan cukup untuk kebutuhan sehari – hari” terdapat 23 (57,5%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa gaji yang diberikan perusahaan sudah layak dan cukup untuk kebutuhan sehari-hari. Dari item 2 tentang “Pimpinan memastikan gaji diberikan tepat pada waktu gajian karyawan” terdapat 23 (57,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan memastikan gaji diberikan tepat pada waktunya. Dari item 3 tentang “Pimpinan selalu memberikan insentif pada karyawan yang bekerja sesuai dengan target perusahaan” terdapat 20 (50,0%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan selalu memberikan insentif pada karyawan yang bekerja sesuai target perusahaan.

Dari item 4 tentang “Menurut saya, insentif yang diberikan perusahaan membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari – hari” terdapat 23 (57,5%) responden menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa insentif yang diberikan

perusahaan dapat membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan sehari-hari. Dari item 5 tentang “Perusahaan telah memberikan asuransi pada setiap karyawannya” terdapat 22 (55,0%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden telah diberikan asuransi oleh perusahaan. Dari item 6 tentang “Perusahaan telah mengikutsertakan karyawan dalam program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS)” terdapat 23 (57,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian reponden telah diikut sertakan dalam program BPJS.

Dari item 7 tentang “Perusahaan sudah memberikan fasilitas yang memadai untuk memenuhi kebutuhan karyawan dalam bekerja” terdapat 22 (55,0%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa fasilitas perusahaan sudah memadai. Dari item 8 tentang “Fasilitas yang diberikan perusahaan dengan baik, mendorong karyawan lebih produktif dalam menjalankan pekerjaan” terdapat 25 (62,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa fasilitas perusahaan sudah baik dan mampu mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif.

**Tabel 4.5**  
**Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja (X3)**

Alternatif Jawaban													
Kode	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X3.1.1	21	52,5	16	40,0	2	5,0	1	2,5	-	-	40	100	4,425
X3.1.2	13	32,5	26	65,0	-	-	1	2,5	-	-	40	100	4,275

Alternatif Jawaban													
Kode	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
X3.2.1	14	35,0	21	52,5	3	7,5	2	5,0	-	-	40	100	4,175
X3.3.1	13	32,5	25	62,5	2	5,0	-	-	-	-	40	100	4,275
X3.4.1	18	45,0	22	55,0	-	-	-	-	-	-	40	100	4,45
X3.5.1	13	32,5	22	55,0	2	5,0	2	5,0	1	2,5	40	100	4,1
X3.6.1	18	45,0	22	55,0	-	-	-	-	-	-	40	100	4,45
X3.7.1	13	32,5	22	55,0	4	10,0	1	2,5	-	-	40	100	4,175
X3.8.1	19	47,5	18	45,0	3	7,5	-	-	-	-	40	100	4,4
X3.9.1	12	30,0	27	67,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100	4,275

Sumber : data primer diolah spss 29, 2024.

Berdasarkan pada tabel 4.5 diatas diketahui bahwa pada variabel lingkungan kerja skor tertinggi dari item 1 tentang “Perusahaan sudah memberikan penerangan pada tempat kerja dengan baik” terdapat 21 (52,5%) responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa perusahaan sudah memberikan penerangan di tempat kerja dengan baik. Dari item 2 tentang “Saya merasa penerangan pada tempat saya bekerja sudah baik” terdapat 26 (65,0%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa penerangan di tempat kerja sudah baik. Dari item 3 tentang “Saya merasa suhu udara di tempat bekerja sudah baik” terdapat 21 (52,5%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa suhu udara di tempat bekerja sudah baik. Dari item 4 tentang “Saya merasa kelembaban udara di tempat saya bekerja sudah

baik” terdapat 25 (62,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa kelembaban udara di tempat kerja sudah baik.

Dari item 5 tentang “Saya merasa sirkulasi udara di tempat saya bekerja berjalan dengan baik” terdapat 22 (52,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa sirkulasi udara di tempat bekerja sudah berjalan dengan baik. Dari item 6 tentang “Di tempat saya bekerja jauh dari suara yang bising” terdapat 22 (52,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa lingkungan bekerja jauh dari suara yang bising. Dari item 7 tentang “Saya selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan yang lain” terdapat 22 (55,0%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden selalu menjaga hubungan yang baik dengan karyawan yang lain.

Dari item 8 tentang “Saya merasa nyaman dengan dekorasi di tempat saya bekerja” terdapat 22 (55,0%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa dekorasi di tempat kerja membuat nyaman saat bekerja. Dari item 9 tentang “Saya merasa semangat saat mendengar musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana tempat bekerja” terdapat 19 (47,5%) menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa mendengarkan musik membuat semangat dalam bekerja. Dari item 10 tentang “Saya merasa aman di tempat saya

bekerja” terdapat 27 (67,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa aman saat mereka bekerja.

## 2. Deskripsi Data Variabel Terikat

**Tabel 4.6**  
**Skor Angket Variabel Kinerja Karyawan (Y)**

Alternatif Jawaban													
Kode	SS		S		N		TS		STS		JUMLAH		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	Mean
Y1.1.1	20	50,0	19	47,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100	4,475
Y1.1.2	19	47,5	20	50,0	1	2,5	-	-	-	-	40	100	4,45
Y1.2.1	19	47,5	21	52,5	-	-	-	-	-	-	40	100	4,475
Y1.3.1	17	42,5	21	52,5	2	5,0	-	-	-	-	40	100	4,375
Y1.3.2	18	45,0	21	52,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100	4,425
Y1.4.1	13	32,5	24	60,0	-	-	3	7,5	-	-	40	100	4,175
Y1.5.1	18	45,0	21	52,5	1	2,5	-	-	-	-	40	100	4,425
Y1.5.2	16	40,0	22	55,0	2	5,0	-	-	-	-	40	100	4,35
Y1.6.1	14	35,0	23	57,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100	4,275
Y1.6.2	16	40,0	21	52,5	3	7,5	-	-	-	-	40	100	4,325
Y1.7.1	21	52,5	17	42,5	1	2,5	1	2,5	-	-	40	100	4,45

Sumber : data primer diolah spss 29, 2024

Berdasarkan pada tabel 4.6 diatas diketahui bahwa pada variabel kinerja karyawan skor tertinggi dari item 1 tentang “Saya selalu datang ke tempat kerja dengan waktu” terdapat 20 (50%) responden yang menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden selalu datang ke tempat kerja dengan tepat waktu. Dari item 2 tentang “Saya selalu mematuhi norma dan aturan yang telah ditetapkan oleh



perusahaan” terdapat 20 (50,0%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden selalu mematuhi norma dan aturan yang berlaku. Dari item 3 tentang “Saya berusaha jujur dalam mengambil tindakan untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan” terdapat 21 (52,5%) responden yang menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden mengambil tindakan dengan jujur untuk menghadapi masalah dalam pekerjaan.

Dari item 4 tentang “Saya selalu mempunyai inisiatif dalam melakukan pekerjaan tanpa menunggu perintah pimpinan” terdapat 21 (52,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden mempunyai inisiatif sebelum atasan memberikan perintah. Dari item 5 tentang “Saya selalu membantu teman kerja pada saat mengalami kesulitan” terdapat 21 (52,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden saling membantu antar rekan kerja yang mengalami kesulitan. Dari item 6 tentang “Ketrampilan yang saya miliki sudah sesuai dengan bidang tempat saya bekerja” terdapat 24 (60%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa ketrampilan yang dimiliki sudah sesuai dengan bidang tempat bekerja. Dari item 7 tentang “Saya selalu ikut berkolaborasi dan bertukar ide dengan karyawan yang lain” terdapat 21 (52,5%) responden menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden selalu ikut bertukar ide dengan karyawan yang lain.

Dari item 8 tentang “Terkadang pimpinan ikut dalam koordinasi antar karyawan untuk menciptakan suasana kerja yang harmonis.” terdapat 22 (55,0%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa bahwa pimpinan ikut dalam koordinasi antar karyawan. Dari item 9 tentang “Saya selalu mendukung keputusan yang diambil oleh pimpinan dalam rangka mencapai tujuan perusahaan” terdapat 23 (57,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti sebagian responden selalu mendukung keputusan yang diambil oleh pemimpin dalam mencapai tujuan perusahaan. Dari item 10 tentang “Pimpinan selalu menanamkan komitmen perusahaan pada setiap karyawannya” terdapat 21 (52,5%) menyatakan setuju. Hal ini berarti bahwa sebagian responden merasa pimpinan selalu menanamkan komitmen perusahaan pada setiap diri mereka. Dari item 11 tentang “Saya merasa atasan memimpin dan memberikan arahan yang jelas” terdapat 21 (52,5%) menyatakan sangat setuju. Hal ini berarti sebagian responden merasa pimpinan selalu memimpin dan memberikan arahan yang jelas.

### **C. Analisis Data**

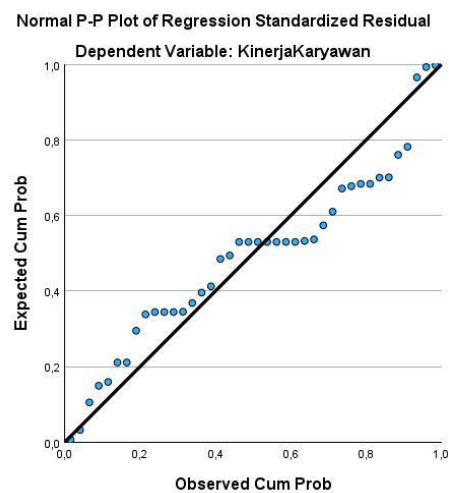
#### **1. Uji Asumsi Klasik**

##### **a. Uji Normalitas**

Uji normalitas data digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) dalam model regresi memiliki distribusi yang normal. Dalam hal ini, kita ingin mengetahui apakah data terdistribusi secara normal dengan melihat

sebaran data di sekitar garis diagonal dan apakah data mengikuti arah garis diagonal. Jika demikian, maka dapat dikatakan bahwa model regresi memenuhi asumsi klasik.

Dalam menentukan apakah data tersebut normal atau tidak, kita dapat melihat nilai probabilitasnya. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $> 0,05$ , maka data dikatakan normal. Namun, jika nilai Kolmogorov-Smirnov  $< 0,05$ , maka data dikatakan tidak normal.



Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

**Gambar 4.2**  
**Grafik P-P Plot**

Berdasarkan visualisasi yang terlihat pada gambar di atas, dapat disimpulkan bahwa model regresi dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi normalitas. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa data yang digunakan dalam model regresi ini dapat dianggap normal atau memenuhi uji asumsi normalitas.

**Tabel 4.7**  
**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<b>Unstandardized Residual</b>
N		40
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,03034659
Most Extreme Differences	Absolute	,134
	Positive	,134
Test Statistic	Negative	-,118
	Asymp. Sig. (2-tailed)	0,067

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Dari tabel hasil uji normalitas diatas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan adalah  $0,067 > 0,05$ . Oleh karena itu dapat dinyatakan bahwa distribusi residual memiliki distribusi yang normal.

**b. Multikolinearitas**

Berikut hasil multikolinearitas diperoleh dari analisis matriks korelasi antara variabel independen serta perhitungan nilai *tolerance* dan VIF.

**Tabel 4.8**  
**Multikolinearitas**

<b>Model</b>	<b>Collinearity Statistics</b>	
	<b>Tolerance</b>	<b>VIF</b>
1. Kepemimpinan (X1)	0,169	5,924
Kompensasi (X2)	0,309	3,237
Lingkungan Kerja (X3)	0,159	6,289

a. Dependent Variabel: Kinerja Karyawan (Y)

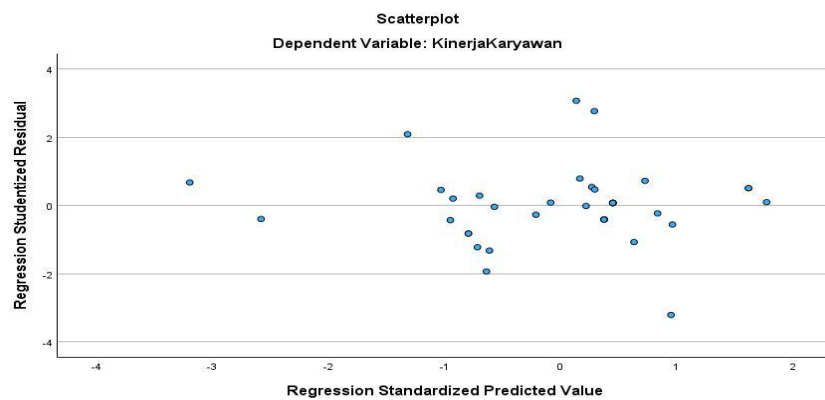
Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa semua variabel independen, yaitu kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja, memiliki nilai VIF kurang dari 10 atau nilai tolerance lebih dari 0,1. Hal ini menunjukkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas yang terjadi pada variabel-variabel tersebut.

### c. Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat perbedaan varian dari residual antara satu pengamatan ke pengamatan lain dalam model regresi.

Hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan grafik scatterplot ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

**Gambar 4.3**  
**Uji Heteroskedastisitas**

Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan bahwa tidak ada pola yang dapat diidentifikasi dari titik-titik tersebut. Grafik scatterplot menunjukkan bahwa titik-titik tersebut tersebar

secara acak dan terdistribusi dengan baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Ini menunjukkan bahwa model regresi tidak menunjukkan heteroskedastisitas.

## 2. Regresi Linier Berganda

Detail perhitungan untuk analisis regresi linier berganda secara lengkap dapat ditemukan dalam lampiran, dan informasi lebih lanjut dapat dijelaskan melalui tabel berikut :

**Tabel 4.9**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collincanty Statisite	
	B	Std. error	Beta			Tolerance	VIF
1.(Constant)	11,237	2,930		3,836	<,001		
Kepemimpinan (X1)	0,622	0,148	0,614	4,193	<,001	0,169	5,927
Kompensasi (X2)	- 0,624	0,146	-0,461	-4,264	<,001	0,309	3,327
Lingkungan Kerja (X3)	0,735	0,159	0,698	4,627	<,001	0,159	6,289

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Model persamaan regresi di atas dapat dituliskan dari hasil tersebut dalam bentuk persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

$$Y = \alpha + 11,237 + 0,622 X_1 - 0,624 X_2 + 0,735 X_3 + e$$

1. Nilai  $\alpha$  yaitu 11,237, artinya apabila variabel kepemimpinan (X1), kompensasi (X2), dan lingkungan kerja (X3) diasumsikan tidak

memiliki pengaruh sama sekali ( $=0$ ), maka variabel Y (Kinerja Karyawan) memiliki nilai sebesar 11,237.

2.  $\beta_1 X_1 = 0,622$ , artinya apabila kepemimpinan (X1) naik 1 (satu) satuan, kompensasi (X2) dan lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,622.
3.  $\beta_2 X_2 = -0,624$ , artinya apabila kompensasi (X2) naik 1 (satu) satuan, kepemimpinan (X1) dan lingkungan kerja (X3) tetap, maka kinerja karyawan (Y) akan turun sebesar 0,624.
4.  $\beta_3 X_3 = 0,735$ , artinya apabila lingkungan kerja (X3) naik 1 (satu) satuan, kepemimpinan (X1) dan kompensasi (X2), maka kinerja karyawan (Y) akan naik sebesar 0,735.

### 3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel-variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependennya. Jika terdapat lebih dari dua variabel maka digunakan R square untuk menentukan nilai koefisien determinasinya.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std Error of the Estimate
1	,933 <sup>a</sup>	,870	,859	1,513

Sumber : data diolah SPSS 29, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 diatas diketahui nilai  $R^2$  sebesar 0,870. Hal ini berarti kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 87,0%, sedangkan sisanya

13,0% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### D. Uji Hipotesis

##### 1. Uji-t

Digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial dari variabel independen (kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Berikut akan dijelaskan pengujian masing-masing secara parsial.

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji Hipotesis (Uji-t)**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. error	Beta		
1.(Constant)	11,237	2,930		3,836	<,001
Kepemimpinan (X1)	0,622	0,148	0,614	4,193	<,001
Kompensasi (X2)	- 0,624	0,146	-0,461	-4,264	<,001
Lingkungan Kerja (X3)	0,735	0,159	0,698	4,627	<,001

a. Dependent variabel : Kinerja Karyawan

b. Predictors:(Constant),X3(Lingkungan Kerja),X1(Kepemimpinan),X2(Kompensasi)

Sumber : data diolah SPSS 29, 2024

##### a. Variabel Kepemimpinan

H<sub>0</sub> : Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

H<sub>a</sub> : Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu  $\alpha < 0,05$ . Apabila  $\alpha < 0,05$  maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap



kinerja karyawan. Sebaliknya apabila  $\alpha > 0,05$  maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji-t untuk variabel X1 (Kepemimpinan), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kepemimpinan dan kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_a$  diterima.

b. Variabel Kompensasi

$H_0$  : Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu  $\alpha < 0,05$ . Apabila  $\alpha < 0,05$  maka kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila  $\alpha > 0,05$  maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji-t untuk variabel X2 (Kompensasi), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_a$  diterima.

c. Variabel Lingkungan Kerja

$H_0$  : Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

$H_a$  : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Kriteria dalam penelitian uji hipotesis ini yaitu  $\alpha < 0,05$ . Apabila  $\alpha < 0,05$  maka kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya apabila  $\alpha > 0,05$  maka kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil Uji-t untuk variabel X3 (Lingkungan Kerja), didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,01 yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Oleh karena itu, hipotesis nol ditolak, yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Dengan demikian,  $H_a$  diterima.

## 2. Uji F

Jika nilai signifikansi  $F > 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Jika nilai signifikansi  $F < 0,05$ , maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak atau hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima. Ini berarti tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 4.12**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA**

Model		Sum Square	of df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	550,035	3	183,345	80,136	<,001
	Residual	82,365	36	2,288		
	Total	632,400	39			

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

Dari hasil uji ANOVA pada tabel 4.11, diperoleh  $F_{hitung}$  sebesar 80,136 dengan nilai signifikan  $<,001$  yang lebih kecil dari 0,05. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama, variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan demikian, hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima.

**Tabel 4.13**  
**Rangkuman hasil hipotesis**

No	Variabel	Sig	$\alpha$ (taraf signifikan)	Keterangan
1	Kepemimpinan → Kinerja Karyawan	0,01	0,05	Signifikan
2	Kompensasi → Kinerja Karyawan	0,01	0,05	Signifikan
3	Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,01	0,05	Signifikan
4	Kepemimpinan → Kompensasi → Lingkungan Kerja → Kinerja Karyawan	0,01	0,05	Signifikan

Sumber : data primer diolah SPSS 29, 2024

## E. Pembahasan

### 1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk memimpin, mengarahkan, dan membangun budaya kerja yang positif, lingkungan komunikasi yang baik, dan hubungan yang saling percaya antara karyawan dan atasan.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika

kepemimpinan ditingkatkan maka semakin tinggi pula tingkat kinerjanya. Hal ini didukung dengan hasil uji-t untuk variabel kepemimpinan yang memiliki nilai hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,193 > 3,120$  dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima  $H_1$  menolak  $H_0$ , sehingga secara variabel kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Saddam et al dengan judul Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada PT. POS INDONESIA Kantor Cabang Cinere yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya, kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Saddam et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa karyawan yang memiliki komunikasi yang baik, seperti sering bertukar ide, menyampaikan pendapat, dan saling memberi motivasi cenderung memiliki kinerja karyawan yang lebih baik di PT KALOG Kota Mojokerto.

## 2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan perusahaan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kinerja karyawan yang baik. Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel ( $X_2$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika kompensasi diturunkan maka semakin tinggi tingkat kinerjanya. Hal ini

didukung dengan hasil uji-t untuk variabel kompensasi yang memiliki nilai hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $-4,264 > 3,120$  dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima  $H_1$  menolak  $H_0$ , sehingga secara variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan Zikrilla & Harahap dengan judul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya, kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Zikrilla & Harahap, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pemberian kompensasi mungkin cenderung membuat kinerja karyawan menurun di PT KALOG Kota Mojokerto.

### 3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan komponen yang terdiri dari segala sesuatu yang ada di sekitar tempat bekerja dan dapat mempengaruhi bagaimana karyawan melakukan pekerjaan.

Berdasarkan hasil pengujian bahwa secara parsial variabel ( $X_3$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja ditingkatkan maka semakin tinggi pula tingkat kerjanya. Hal ini didukung dengan hasil uji-t untuk variabel lingkungan kerja yang memiliki nilai hitung  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yaitu  $4,627$

> 3,120 dengan tingkat signifikansi  $0,01 < 0,05$ . Maka hal ini berarti bahwa uji hipotesis menerima H1 menolak H0, sehingga secara variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan Aprilian & Merta dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J&T Cargo Mahakam Kota Bengkulu yang menunjukkan bahwa hasil penelitian yang telah dilakukannya, lingkungan kerja dan insentif berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan (Aprilian & Merta, 2023).

Berdasarkan hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa penerangan tempat kerja yang baik, sirkulasi udara berjalan dengan baik, suhu udara yang baik, hubungan antar karyawan yang baik, dan keamanan lingkungan kerja cenderung membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik di PT KALOG Kota Mojokerto.

#### 4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan juga telah diuji hipotesis, dan hasilnya menunjukkan bahwa secara simultan ketiga faktor tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Nilai signifikansi uji F sebesar  $0,01 < 0,05$ , yang berarti secara statistik kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan nilai *Adjusted R Square* sebesar 0,870, dapat diketahui 87,0% variasi kinerja karyawan dijelaskan oleh ketiga variabel bebas tersebut (Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja), sementara sisanya 13,0% dapat dijelaskan oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Dari ketiga variabel bebas tersebut, lingkungan kerja menjadi variabel dominan dengan nilai *Standardized Coefficients Beta* tertinggi yaitu 0,698.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa ketiga faktor tersebut memiliki korelasi positif dengan kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto. Karyawan yang memiliki komunikasi yang baik, pemberian insentif yang layak dari perusahaan, dan fasilitas yang memadai di perusahaan cenderung menjadikan karyawan memiliki kinerja yang lebih baik.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **A. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diatas mengenai pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto. Maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT KALOG Kota Mojokerto.
3. Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT KALOG Kota Mojokerto.
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT KALOG Kota Mojokerto.

#### **B. SARAN**

1. Bagi PT Kereta Api Logistik

Mengingat kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan serta memberikan kontribusi yang cukup besar terhadap Kinerja Karyawan PT. KALOG Kota Mojokerto. Maka pihak PT. KALOG Kota Mojokerto harus memperhatikan faktor kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan



Kerja dan tetap memberikan *reward* pada karyawan yang berkinerja baik, dan membuat kegiatan-kegiatan diluar kerja untuk membangun hubungan antar karyawan.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti di bidang yang sama diharapkan dapat meningkatkan kualitas penelitian dengan menambahkan variabel dan objek penelitian lainnya. Hal ini akan menghasilkan hasil penelitian yang umum dan dapat digunakan untuk semua jenis studi, yang akan mendukung hasil analisis. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat melakukan penelitian dengan ukuran sampel yang lebih besar, karena akan dapat mendukung hasil analisis yang lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abastian, D., Fadli, U. M., & Khalida, L. R. (2023). Analisis Komparatif Kinerja Karyawan Tetap dan Karyawan Tidak Tetap di Bagian Cetak Perum Peruri. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(2), 1332. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i2.1263>
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Aditya, O. M., Muslih, B., & Meilina, R. (2021). Analisis Dampak Stress Kerja, Beban Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Turnover Intention pada PT Artaboga Cemerlang Depo Kediri. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (PENATARAN)*, 6(1), 39–54. <https://doi.org/journal.stieken.ac.id/index.php/penataran/article/view/513>
- Aprilian, R., & Merta, S. (2023). *Peningkatan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. J & T Cargo Mahakam Kota Bengkulu*. 151–163.
- Ashari, F. N., Novira, D., Wicaksono, F., Suta, F. N. A. W., & Wahyono, A. T. (2023). *Analisis Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan di PT. Margo Mitro Joyo*. 3, 6–11. <https://doi.org/10.47701/sintech.v3i2.2947>
- Ayunasrah, T., Ratnawati, R., Diana, R., & Ansari, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bener Meriah. *Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 4(1), 1–10. <https://doi.org/10.55542/juiim.v4i1.147>
- Azizah, N., Tampubolon, A. P., & Sibarani, H. S. (2021). Komunikasi Organisasi : Kepemimpinan dan Gaya Kepemimpinan. *Komunika*, 4(1), 9–15. <https://doi.org/10.32734/komunika.v17i1.6776>
- Dhani, N. K. S. J., & Surya, I. B. K. (2023). Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Pt Bali Busana Kreasi Di Kabupaten Badung). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(6), 602. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i06.p04>
- Elisabeth, D. M. (2021). Pengaruh Financial Distress, Ukuran Kap Dan Opini Audit, Terhadap Auditor Switching Pada Perusahaan Pertambangan Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *METHOSIKA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan Methodist*, 5(1), 1–14. <https://doi.org/10.46880/jsika.vol5no1.pp1-14>
- Febrianto, R. D., Sumantri, B. A., & Silalahi, A. P. B. (2021). Analisis Kinerja Karyawan PT. Sapta Karya Megah Ditinjau Dari Aspek Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi. *Seminar Nasional ...*, 6(1), 1262–1268. <https://doi.org/index.php/senmea/article/view/767>

- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Universitas Diponegoro.
- Hadita, Saputra, F., Masyurroh, J. A., Danaya, P. B., Maharani, P. S., Ningsih, A. N., Ricki, S. T., Putri, M. A. G., & Jumawan. (2023). Determinasi Kinerja Karyawan: Analisis Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kepemimpinan pada PT Graha Sarana Duta. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(3), 329–341. <https://doi.org/10.54066/jurma.v1i3.900>
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada PT Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Intelektiva : Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22. <https://doi.org/jurnalintelektiva.com/index.php/jurnal/article/view/484>
- Herdiyanti, R., & Assery, S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Dimediasi Oleh Kedisiplinan Pada Sekolah Tinggi Teknologi Kedirgantaraan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 1(1), 171–189. <https://doi.org/10.32477/jrabi.v1i1.xxx>
- Ilhamsyah, & Maliah, H. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT.PLN (PERSERO) Wilayah Sumatera Selatan. *Jurnal Kompetitif*, 9(2), 73–91. <https://doi.org/10.52333%2Fkompetitif.v9i2.712>
- Imanudin, M. H., Meilina, R., & Sardanto, R. (2023). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Kelompok Tani di Desa Grogol Kecamatan Grogol. *Masaliq*, 3(2), 207–214. <https://doi.org/10.58578/masaliq.v3i2.890>
- Marbun, H. S., & Jufrizen, J. (2022). Peran Mediasi Kepuasan Kerja Pada Pengaruh Dukungan Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 262–278. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.617>
- Marwanto, A. E., & Hasyim, W. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di PT Penjalindo Nusantara (Metaflex). *Ikraith-Ekonomika*, 6(1), 44–51. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2467>
- Muizu, W. O. Z., Kaltum, U., & Sule, E. T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Kewirausahaan Indonesia*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Polakitan, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2019). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT ASURANSI WAHANA TATA MANADO*. 4(3), 1068–1077. <https://doi.org/https://doi.org/10.35794/emba.4.4.2016.14723>

- Putri, D. A., & Iryanti, E. (2024). *Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi , Keuangan & Bisnis Syariah*. 6(1), 749–758. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i1.4770>
- Rivai, A. (2020). *Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(September), 213–223. <https://doi.org/DOI> : <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rizki, A. akhmad. (2023). Pengaruh Kemampuan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Kai Logistik. *Jurnal Riset Manajemen*, 1(4). <https://doi.org/https://doi.org/10.54066/jurma.v1i4.1053>
- Rustiawan, I., Purwati, S., Sutrisno, S., Kraugusteeliana, K., & Bakri, A. A. (2023). Teknik Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Behaviour Anchor Rating Scale dalam Peningkatan Kinerja Karyawan Terbaik. *Jurnal Krisnadana*, 2(3), 403–411. <https://doi.org/10.58982/krisnadana.v2i3.316>
- Saddam, M., Faroji, R., Najibullah, N., & Waskita, N. I. D. (2021). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja pada PT. Pos Indonesia Kantor Cabang Cinere. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 1(2), 96–109. <https://doi.org/10.55182/jtp.v1i2.44>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Pengumpulan Data Dan Instrumen Penelitian*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., Prasada, D., & Andi, D. (2020). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENTARI PERSADA DI JAKARTA. *Manajemen, Ekonomi Dan Akuntansi, September*, 117–123. <https://doi.org/https://proceeding.unpkediri.ac.id/index.php/senmea/article/view/300>
- Sutrisnawati, & Hidayat, R. (2023). *Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap produktivitas kerja*. 6(April), 2587–2594. <https://doi.org/10.54371/jiip.v6i4.1725>
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(5), 1069–1080. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Tanjung, A., & Mardhiyah, A. (2023). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Produktivitas Karyawan Bank Syariah Indonesia (Studi

- pada Bank Syariah Indonesia Kec. Kabanjahe). *Bisnis Dan Keuangan TRANSEKONOMIKA*, 3(3), 570–585. <https://doi.org/repositori.usu.ac.id/handle/123456789/84928>
- Ulfa, R. (2021). Variabel penelitian dalam pendidikan. *Jurnal Pendidikan Dan Keislaman*, 6(115), 196–215. <https://doi.org/10.32550/teknodik.v0i0.554>
- Wahyuni, Bagaskoro, D. S., Ramadhani, N., Pangestu, R. N., Ramadhan, S., & Zen, A. (2023). Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja, Pengambilan Keputusan: Kepemimpinan, Komunikasi dan Motivasi (Literature Review Pengambilan Keputusan Manajerial). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 975–989. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v4i6.1616>
- Wahyuni, S. (2023). Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kinerja karyawan. 15(1), 723–734. <https://doi.org/10.32493/JEE.v5i4.31590>
- Yam, J. H., & Taufik, R. (2021). Hipotesis Penelitian Kuantitatif. *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi*, 3(2), 96–102. <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>
- Yeete, M., P, A., & Kadir, S. (2023). Kinerja Kepala Sekolah Pada Pelaksanaan Fungsi Kepemimpinan Di Smp Negeri 1 Buko Selatan Dalam Tinjauan Manajemen Pendidikan. *Jurnal.Unismuhpalu.Ac.Id*, 02(01), 2023. <https://doi.org/jurnal.unismuhpalu.ac.id/index.php/JEMIL/article/view/3278>
- Zikrilla, & Harahap, A. R. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indah Logistik Cargo Cabang Teluk Kuantan. *JIABIS: Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial*, 1(113).