
PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA CV CAHAYA ABADI DELANGGU

Oleh

Dimas Hernawan¹, Christiawan Hendratmoko²

^{1,2} Program Studi S1 Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta, Sukoharjo.

Email: ¹ dimashernawan48@gmail.com, ² chendratmoko@gmail.com

Article History:

Received: 05-04-2022

Revised: 15-04-2022

Accepted: 26-05-2022

Keywords:

leadership style,

compensation, work

environment, motivation,

employee performance

Abstract: Tujuan dilakukan penelitian ini guna mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi. Penentuan sampel menggunakan metode sampel jenuh, sebanyak 25 populasi yang ada seluruhnya menjadi responden. Sumber data yang dipakai yakni data primer serta sekunder. Metode pengumpulan data menggunakan penyebaran kuesioner dan metode analisis data menggunakan uji instrumen data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Hasil pengujian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi mampu menjelaskan variabel kinerja karyawan sebesar 37,6% dan sisanya sebesar 62,4% dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang didalamnya terdapat beberapa orang dan terdapat hubungan antara atasan dan bawahan yang di koordinasikan dengan batasan yang relatif bisa di identifikasikan secara sadar dan secara terus menerus bekerja dalam meraih tujuan (Robbins, 2006). Manajemen yang baik dan efektif dibutuhkan pada perusahaan atau organisasi yang siap berkompetisi. Untuk meningkatkan dan mempertahankan eksistensi perusahaan diperlukan dukungan karyawan yang kompeten serta cakap di bidangnya. Disisi lain proses pembinaan para pegawai juga harus diperhatikan sebagai aset utama perusahaan sehingga dapat ditingkatkan serta dipelihara keterampilan para pegawai.

Sumber Daya Manusia ialah suatu bagian terpenting pada perusahaan atau organisasi baik itu perusahaan besar atau kecil. Meskipun aset lain dimiliki perusahaan seperti property serta bangunan, akan tetapi disini karyawan yang memiliki peran penting sebab karyawan menjadi penentu maju mundurnya perkembangan perusahaan dari kinerjanya. Dengan arti lain kinerja perusahaan atau organisasi sangat bergantung serta

dipengaruhi pada kemampuan kompetitif karyawan yang dimilikinya. Karyawan yang profesional dapat diartikan sebagai sebuah pandangan untuk selalu berfikir, penuh dedikasi, loyalitas tinggi, jujur, disiplin, bekerja sepenuh waktu, kerja keras demi keberhasilan pekerjaannya (Hamid, 2003)

Kinerja ialah cerminan terkait tingkat pencapaian program kebijakan atau kegiatan dalam mewujudkan visi, misi, tujuan serta sasaran perusahaan yang tertuang lewat perencanaan strategis perusahaan dalam meraih tujuan (Moeheriono 2012). Demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, tiap perusahaan akan senantiasa berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya dan mewujudkan kepuasan kerja dengan cara gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi yang sesuai dengan apa yang karyawan harapkan.

Pemimpin ialah individu dengan kecakapan tertentu yang bisa mempengaruhi para bawahannya agar dapat bekerjasama kearah tujuan perusahaan (Sudriamunawar, 2006). Peran pemimpin pada perusahaan sangat penting, namun demikian tetap tidak bisa mengabaikan kontribusi karyawannya. Gaya kepemimpinan merupakan sebuah perilaku atau tindakan seseorang dalam upaya untuk mempengaruhi orang lain, gaya kepemimpinan harus pemimpin terapkan dalam mengelola karyawannya. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seorang pemimpin diharapkan bisa mengubah pikiran anak buahnya dan bersikap tegas.

Mengingat pentingnya peran karyawan terhadap perusahaan, maka seorang pemimpin perusahaan harus memperhatikan apa yang dibutuhkan karyawannya. Perusahaan harus memberikan perhatian lebih kepada karyawan agar tumbuh rasa tanggung jawab dan loyalitas karyawan terhadap perusahaan menjadi tinggi. Kompensasi adalah salah satu cara pimpinan mengapresiasi hasil kerja karyawannya. Kompensasi merupakan sebuah hasil timbal balik atas apa yang karyawan berikan pada perusahaan. Pemberian kompensasi yang setimpal dengan kinerja karyawan, harapannya kinerja karyawan akan makin naik.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Secara langsung lingkungan kerja berhubungan dengan karyawan sebab menjadi tempat dimana karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari meja kerja yang bersih, file dokumen yang tertata rapi, ruang kerja yang tidak terlalu sempit, penerangan yang baik dan suhu ruangan yang nyaman ketika dipakai untuk bekerja. Lingkungan kerja berdampak pada kepuasan karyawan, jika lingkungan kerja perusahaan baik maka akan membawa dampak positif kepada karyawan, begitu pula sebaliknya lingkungan kerja perusahaan buruk maka kepuasan kerja karyawan akan berkurang.

Motivasi merupakan keadaan dalam diri seseorang yang mempunyai kekuatan untuk mendorong individu untuk melakukan sesuatu yang lebih baik guna mencapai tujuan tertentu. Motivasi dapat memengaruhi seseorang dalam cara berfikir dan bagaimana untuk menyelesaikan pekerjaannya. Setiap perusahaan menginginkan kinerja karyawannya naik. Dan guna memperoleh hal itu motivasi harus bisa perusahaan berikan pada semua karyawan untuk bisa meningkatkan prestasi kerjanya. Hal tersebut akan membuat perusahaan akan lebih mudah dalam meraih tujuan, sebab dengan pengaruh motivasi yang baik dari perusahaan karyawan akan lebih royal dan melakukan pekerjaan mereka dengan

maksimal baik dalam pengawasan atau tidak dalam pengawasan pimpinan.

CV Cahaya Abadi merupakan perusahaan distributor bumbu dapur yang berpusat di Yogyakarta serta mempunyai cabang di Delanggu dan Magelang. Perusahaan tersebut memiliki banyak karyawan dengan deskripsi pekerjaan yang berbeda-beda. Dalam upaya membalas jasa para karyawan, perusahaan memberikan beberapa tunjangan berupa bonus bulanan, inventaris kendaraan, uang transport, dan fasilitas perusahaan lain. Namun dari pengamatan penulis kinerja karyawan perusahaan tersebut masih kurang baik. Karyawan banyak yang sering datang terlambat dan ijin tidak masuk kerja. Para karyawan juga menunjukkan kurangnya prestasi kerja mereka dengan tidak mencapai target bulanan yang sudah ditentukan. Tingkat motivasi yang rendah juga ditunjukkan dengan seringnya mereka mengeluh dengan pekerjaan mereka. Selain itu karyawan memiliki hubungan kurang baik antar rekan kerja yang menimbulkan konflik antar karyawan sehingga mengganggu operasional perusahaan.

Gambar 1. Absensi karyawan bulan Maret 2021

REKAP ABSENSI BULAN MARET 2021

HK: 27

	NAMA KARYAWAN	JABATAN	HK	TERLAMBAT	TDK SCAN SORE	TDK SCAN PAGI	KETERANGAN
1	Karyawan A	Admin	26	3			Off 1x Tgl 30/03/2022 (ijin)
2	Karyawan B	Admin	27	3			
3	Karyawan C	Admin	27				
4	Karyawan D	Driver	27	5	2	1	
5	Karyawan E	Driver	26	1	2		Off 1X Tgl 26/03/2022 (ijin)
6	Karyawan F	Driver	27	4	14		
7	Karyawan G	Driver	27		1		
8	Karyawan H	Driver	25	1	7		Off 2x Tgl 2 & 3 maret (ijin)
9	Karyawan I	Helper	27	1	5		
10	Karyawan J	Helper	27	9	1		Karyawan sering datang terlambat
11	Karyawan K	Helper	24		7		Off 3x Tgl 10, 11, 12 maret (ijin)
12	Karyawan L	Helper	26	10	3		Off 1x Tgl 7/3 (ijin). Karyawan sering datang terlambat
13	Karyawan M	Helper	26	9	1		Off 1x Tgl 9/3 (ijin). Karyawan sering datang terlambat
14	Karyawan N	Helper	25	4	4		Off 2x Tgl 3 & 25 maret (ijin)
15	Karyawan O	Sales exclv	27		4		
16	Karyawan P	Sales exclv	26	13	6	2	Off 1x Tgl 1/3 (ijin). Karyawan sering datang terlambat
17	Karyawan Q	Sales exclv	26		4		Off 1x Tgl 3/3 (ijin)
18	Karyawan R	Sales mix to	27	8			Karyawan sering datang terlambat
19	Karyawan S	Coordinator sales	27	9	1		Karyawan sering datang terlambat
20	Karyawan T	Sales mix to	21	10	1		Off 6x Tgl 1, 2, 3, 14, 15, 25 maret (ijin). Karyawan sering datang terlambat
21	Karyawan U	Sales mix to	27	22		1	Karyawan sering datang terlambat
22	Karyawan V	Sales mix to	25	1	3	1	Off 2x Tgl 11 & 12 maret (ijin)
23	Karyawan W	Sales kanvas	27	4	6		
24	Karyawan X	Ass storeman	27	7	10	2	Tgl 12/3 tidak absen pagi & sore. Karyawan sering datang terlambat
25	Karyawan Y	Storeman	27		8	1	

Sumber : CV Cahaya Abadi, Maret 2021

Gambar 2. Pencapaian omset sales bulan Maret 2021

NO	NAMA SALES	TARGET	PENCAPAIAN	PERSENTASE
1	Sales A	715,000,000	946,827,219	132%
2	Sales B	553,000,000	547,348,714	99%
3	Sales C	356,000,000	331,173,914	93%
4	Sales D	1,630,000,000	1,619,940,550	99%
5	Sales E	390,000,000	386,393,815	99%
6	Sales F	240,000,000	235,172,161	98%
7	Sales G	176,000,000	146,422,436	83%
8	Sales H	402,000,000	189,077,720	47%
9	Sales I	150,000,000	80,535,711	54%

Sumber : CV Cahaya Abadi, Maret 2021

Berdasarkan uraian diatas maka dilaksanakan penelitian guna mengetahui adanya pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan di CV Cahaya Abadi Delanggu.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Mangkuegaran(2009)kinerja ialah hasil kerja yang karyawan hasilkan guna meraih tujuan.Wirawan (2009)menjabarkan kinerja ialahkeluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.Torang(2012)kinerja yakni kualitas atau kuantitas hasil kerja sekelompok atau individu padaperusahaan dalam menjalankan tugas pokok serta fungsi yang berpegang pada ukuran, standar operasional prosedur kriteria serta norma yang sudah organisasi tetapkan.

Kepemimpinan

Pemimpin ialah orang dengan kemampuan mempengaruhi orang lain. M. Hasibuan (2002)kepemimpinan ialah orang yang menggunakan tugas serta wewenangnya, diarahkan pada bawahannya agar bekerja guna meraih tujuan organisasi. (Kartono, 2003)menjabarkan kepemimpinan ialah orang pribadi dengan superioritas tertentu, sehingga berkuasa serta berkewajibandalammemerintahkan orang lain guna meraih tujuan tertentu dengan melakukan usaha bersama.

Kompensasi

Menurut Malonda et al (2014) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan dan pikiran demi kemajuan dan kontinuitas perusahaan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.Hasibuan (2009)mengatakan bahwakompensasiialahsemua pendapatanyang diterima oleh karyawan yangberbentukuang, barang langsungatautidak langsungyangdiberikan oleh perusahaansebagaiimbalaan atas jasa yang diberikan.

Ada faktor yang berpengaruh di perusahaan dalam pemberian kompensasi pada karyawannya. Mangkunegara dalam Hazmanan (2017) menjabarkan beberapa faktor yang

mempengaruhi perusahaan atau organisasi dalam memberikan besar kecilnya kompensasi yang akan di terima karyawan, yaitu :

1. Permintaan dan persediaan
2. Ukuran perbandingan upah
3. Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan
4. Standar biaya hidup karyawan
5. Faktor pemerintah

Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan menyelesaikan tugas secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di bebankan, misalnya kebersihan, ketenangan suasana dan lain-lain (Nitisemito, 2008). Seorang karyawan yang bekerja dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Bambang, 2011).

Motivasi

Motivasi dapat mendorong individu untuk berbuat sesuatu yang lebih baik guna meraih tujuan tertentu. Menurut(Darmawan, 2013) motivasi ialah dorongan atau penggerak pada diri manusia sehingga bisa menimbulkan, mengarahkan, danmengorganisirkan tingkah laku. Menurut (Muchlas, 2004) motivasi ialah kemauan berusaha atau berjuang ketingkat yang lebih tinggi untuk sampai pada tujuan organisasi dengan syarat kemampuannya tidak diabaikan guna mendapatkan kepuasan dalam memenuhi kebutuhan pribadi.

METODE PENELITIAN

Sumber Data

Peneliti menggunakan data primer serta sekunder. Data primer ialah data langsung yang didapatkan dari obyek penelitian yakni karyawan CV Cahaya Abadi. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung melalui media perantara baik dari buku, artikel, penelitian terdahulu yang relevan.

Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV Cahaya Abadi Delanggu yang berjumlah 25 orang. Sampel diambil dengan tekniksampel jenuh, yaitu keseluruhan anggota populasi menjadi sampel. Sehingga sampel yang dipergunakan sejumlah 25 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi terhadap kinerja karyawan melalui kuesioner sertastudi pustaka. Pertanyaan kuisisioner menggunakan skala likert dengan skorSangat Setuju5, Setuju 4, Netral 3, Tidak Setuju 2, Sangat Tidak Setuju 1.

Hasil dan Pembahasan

Deskripsi Responden

Pendeskripsian responden pada penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, usia, dan lama kerja. Penyebaran kuisisioner ini mendapatkan hasil sejumlah 25 responden. Hasil deskripsi responden bisa ditunjukkan dengan tabel sebagai berikut :

Tabel 1. Deskripsi Responden

KRITERIA	JUMLAH	PERSENTASE
JENIS KELAMIN		
Laki-laki	15	60%
perempuan	10	40%
Total	25	100%
Usia		
17-24	5	20%
25-30	18	72%
>31	2	8%
Total	25	100%
Lama Kerja		
<1 tahun	4	16%
1-2 tahun	5	20%
3-4 tahun	6	24%
>4 tahun	10	40%
Total	25	100%

Sumber : Data primer diolah, 2021

Uji Instrumen Data

1. Uji Validitas

Sebuah ujiguna melihat keakuratan kuesioner yang diolah peneliti memperoleh serta mengukur data dari responden. Cara membacanya dengan perbandingan r hitung serta r tabel. Jika r hitung $>$ r tabel diartikan valid begitupun sebaliknya. Berdasarkan sampel penelitian didapatkan 25 responden $df = (n-2)$ maka r tabelnya ialah 0,3961. Hasil uji disajikan berikut ini :

Tabel 2. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Nilai r hitung	Nilai r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,610	0,3961	Valid
	X1.2	0,766		
	X1.3	0,834		
	X1.4	0,498		
	X1.5	0,716		
Kompensasi	X2.1	0,735	0,3961	Valid
	X2.2	0,708		
	X2.3	0,600		
	X2.4	0,577		
	X2.5	0,718		

Lingkungan Kerja	X3.1	0,705	0,3961	Valid
	X3.2	0,594		
	X3.3	0,524		
	X3.4	0,837		
	X3.5	0,790		
Motivasi	X4.1	0,508	0,3961	Valid
	X4.2	0,633		
	X4.3	0,695		
	X4.4	0,808		
	X4.5	0,727		
Kinerja Karyawan	Y1	0,735	0,3961	Valid
	Y2	0,710		
	Y3	0,582		
	Y4	0,798		
	Y5	0,661		

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasar dengan tabel diatas, keseluruhan pernyataan bernilai r hitung $>$ r tabel makadinyatakan valid sehinggabisa dipakai peneliti lebih lanjut.

2. Uji Reliabilitas

Sesuatu kredibel yang berfungsi untuk mengukur variabel penelitian tersebut dapat dihandalkan. Rumus koefisien *Alpha Cronbach* digunakan pada penelitian ini, yaitu dengan menyeleraskan nilai *Alpha* dengan standar. Reliabilitas variabel disebut baik apabila mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* $>$ 0,6. (Sugiyono,2017).

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Keterangan
Gaya	0,716	0,6	Reliabel
Kepemimpinan			
Kompensasi	0,680	0,6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,730	0,6	Reliabel
Motivasi	0,694	0,6	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,694	0,6	Reliabel

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasar data tabel, *Cronbach's Alpha* dari tiap variable bernilai lebih besar dari 0,6 makadinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengujia apakah variabel residual secara normal terdistribusi atau tidak. Jika nilai Asymp. Sig. suatu variabel $>$ signifikansi bernilai 0,05 dapat diartikan terdistribusi normal.

**Tabel 4. Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		25
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.43742209
Most Extreme Differences	Absolute	.096
	Positive	.096
	Negative	-.081
Kolmogorov-Smirnov Z		.480
Asymp. Sig. (2-tailed)		.975
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Dari data diatas uji normalitas Kolmogorov-Smirnov yang mempunyai nilai Asymp. Sig. senilai 0,975 lebih besar dari 0,05 maka dinyatakan data normal berdistribusi.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk melihat apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas suatu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam membuat sebuah keputusan diuji mempergunakan uji glejser, apabila mempunyai nilai signifikansi > 0,05 tidak akan terjadi heteroskedastisitas, begitu sebaliknya.

Tabel 5. Uji Heteroskedastisitas

Model		Unstandardized		Standardize	T	Sig.
		Coefficients	Std. Error	d		
		B		Beta		
1	(Constant)	7.105E-17	3.491		.000	1.000
	GAYA	.000	.134	.000	.000	1.000
	KEPEMIMPINAN					
	KOMPENSASI	.000	.128	.000	.000	1.000
	LINGKUNGAN	.000	.130	.000	.000	1.000
	KERJA					
	MOTIVASI	.000	.170	.000	.000	1.000

a. Dependent Variable: ABRESID

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Berdasar tabel signifikasi dari variabel independent bernilai 1,00 lebih besar dari 0,05 sesuai keputusan dalam uji glejser, dapat diambil kesimpulan tidak ada heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji ada atau tidaknya gejala multikolinieritas pada variabel independent dengan melihat nilai VIF harus <10 dan Tolerance >0,1

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variablel	VIF	Tolerance	Keterangan
Gaya	1,217	0,822	Non
Kepemimpinan			Multikolinieritas
Kompensasi	1,352	0,740	Non
			Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	1,490	0,671	Non
			Multikolinieritas
Motivasi	1,630	0,613	Non
			Multikolinieritas

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Sesuai tabel diatas semua nilai VIF tiap variabel kurang dari 10 serta tolerance bernilai lebih dari 0,1 multikolinieritas tidak terjadi.

Uji Hipotesis

Uji Regresi Linier Berganda

Analisis ini dipakai guna menghitung besarnya dampak variabel bebas pada variabel terikat. Rangkuman analisis regresi linier berganda terlihat pada tabel:

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized		Standardized		T	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	12.569	3.491			3.601	.002
GAYA	.393	.134	.522		2.935	.008
KEPEMIMPINAN						
KOMPENSASI	-.372	.128	-.545		-2.906	.009
LINGKUNGAN	-.234	.130	-.353		-1.794	.088
KERJA						
MOTIVASI	.579	.170	.701		3.403	.003

a. Dependent Variable: KINERJA KARYAWAN

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Tabel 6 menghasilkan model regresi:

$$Y = 12,569 + 0,393 X_1 - 0,372 X_2 - 0,234 X_3 + 0,579 X_4 + e$$

Keterangan:

- Konstanta sebesar 12,569 artinya faktor gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja serta motivasi konstan atau sama dengan nol (0), sehingga besar dari kinerja 12,569 satuan.
- Nilai B_1 ialah koefisien variabel X_1 gaya kepemimpinan senilai 0,393 apabila faktor tersebut naik sebanyak 1 satuan, kinerja akan naik senilai 0.393 satuan diasumsikan variabel bebas lain tetap.

- c. Nilai B_2 ialah koefisien regresi variabel X_2 kompensasi senilai -0,372 artinya apabila variabel tersebut naik sebanyak 1 satuan kinerja akan turun 0,372, sebaliknya apabila faktor kompensasi turun 1 satuan maka kinerja akan naik 0,372 asumsi variabel independen lain tetap.
- d. Nilai B_3 ialah koefisien regresi variabel X_3 lingkungan kerja senilai -0,234 artinya variabel tersebut naik 1 satuan maka kinerja akan turun 0,234 satuan, apabila lingkungan kerja turun 1 satuan maka kinerja akan turun 0,234 satuan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- e. Nilai B_4 ialah koefisien regresi X_4 motivasi senilai 0,579 artinya apabila motivasi meningkat 1 satuan, kinerja akan ikut naik 0,579 satuan asumsi variabel independen lain konstan.

Uji t

Untuk mengetahui variabel berpengaruh secara parsial dapat melihat dasar pengambilan keputusan berikut :

- t hitung harus $>$ t tabel
- Signifikansi harus $<$ 0,05

Tabel 8. Hasil Uji T

Variabel	t tabel	T hitung	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	2,8596	2.935	.008	Berpengaruh
Kompensasi (X2)	2,8596	-	.009	Berpengaruh
Lingkungan Kerja (X3)	2,8596	-	.088	Tidak Berpengaruh
Motivasi (X4)	2,8596	3.403	.003	Berpengaruh

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Sesuai tabel secara signifikan dan parsial variabel yang berdampak pada variabel kinerja karyawan adalah variabel (X1), (X2), dan (X4), sedangkan variabel (X3) tidak mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi

Uji koefisien determinasi mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 9. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.693 ^a	.480	.376	1.57462

Sumber : Data Primer diolah, 2021

Sesuai tabel 8 (*Adjusted R Square*) bernilai 0,376. Hal tersebut berarti 37,6% gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi, sedangkan sisanya yaitu 62,4% kinerja karyawan diperoleh dari variabel lain.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan

Pengujian regresi menghasilkan signifikan variabel gaya kepemimpinan bernilai 0,008 dan signifikansi bernilai 0,05. Hal tersebut membuktikan bahwasanya gaya kepemimpinan berdampak pada kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi Delanggu sebab signifikan bernilai lebih kecil dari nilai signifikansi. Keberhasilan seorang pemimpin dalam mempengaruhi karyawan ditunjukkan dengan ketaatan dan kepatuhan para karyawannya atas tanggung jawab pekerjaan mereka. Pemimpin yang berhasil menjalankan tugasnya bisa memicu timbulnya semangat kerja karyawannya sehingga kinerja dapat meningkat. Penelitian ini hasilnya sama dengan penelitian (Lubis & Susanti, 2019) menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi menghasilkan nilai signifikan variabel kompensasi bernilai 0,009 dan signifikansi bernilai 0,005. Hal tersebut membuktikan bahwasanya kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi Delanggu karena nilai signifikan lebih kecil dibanding dengan nilai signifikansi. Hasil ini didukung penelitian terdahulu oleh (Rini Astuti & Suhendri, 2020) yang menghasilkan kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan. Pemberian kompensasi haruslah sesuai kinerja yang dihasilkan supaya mereka lebih semangat kerja serta termotivasi dan memberikan hasil yang baik bagi perusahaan.

Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Hasil yang ditunjukkan uji regresi, signifikan lingkungan kerja bernilai 0,088 dan signifikansi bernilai 0,05. Hal tersebut menandakan bahwasanya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV. Cahaya Abadi karena signifikan bernilai lebih besar dari nilai signifikansi. Penelitian ini hasilnya didukung penelitian (R. Hasibuan & Hasibuan, 2021) menghasilkan lingkungan kerja tidak berdampak pada kinerja karyawan.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan

Hasil uji regresi menghasilkan signifikan variabel motivasi bernilai 0,003 dengan signifikansi bernilai 0,05. Hal tersebut menandakan bahwasanya motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi karena signifikan bernilai lebih besar dari nilai signifikansi. Motivasi karyawan yang turun bisa karena perusahaan kurang perhatian pada karyawan, maka dari itu imbalan atau reward harus perusahaan berikan terhadap karyawannya. Dengan adanya imbalan diharapkan motivasi kerja meningkat dan karyawan mampu menghasilkan kinerja terbaiknya. Karyawan akan merasa termotivasi apabila mendapat perhatian serta pujian dari pimpinan, dan juga memperoleh tunjangan serta bonus dari perusahaan atas kinerjanya. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian (Muhammad, 2019) menunjukkan hasil motivasi berpengaruh pada kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Sesuai hasil analisis serta pembahasan penelitian ini maka didapatkan kesimpulan:

1. Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi Delanggu
2. Lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan CV Cahaya Abadi Delanggu
3. Kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi Delanggu
4. Gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan pada CV Cahaya Abadi Delanggu

Saran

Sesuai pembahasan di atas maka ada saran yang diberikan yakni :

1. Terbukti gaya kepemimpinan yang karyawan rasakan berpengaruh pada kinerja karyawan, oleh karenanya perusahaan harus mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan yang lebih baik lagi agar dapat menunjang operasional perusahaan lebih baik lagi.
2. Hendaknya bagi perusahaan lebih memperhatikan karyawan beserta haknya, memberi kompensasi serta kesejahteraan yang sesuai sehingga kinerja yang lebih baik akan mereka tunjukkan.
3. Kerjasama serta hubungan, keamanan, keselamatan kerja bagi para karyawan dan kenyamanan karyawan dalam bekerja haruslah perusahaan perhatikan. Untuk para karyawan diharapkan mampu menjalin hubungan antar sesama karyawan dengan baik supaya tercipta suasana kerja yang positif serta nyaman.
4. Bagi perusahaan harus dapat memberikan penghargaan kepada karyawan yang berprestasi agar karyawan merasa dihargai dari kinerjanya selama ini.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Bambang, S. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Malang : UB Press.
- [2] Darmawan, D. H. (2013). *Prinsip Perilaku Organisasi*. Surabaya : Pena Semesta.
- [3] Hamid, N. (2003). *Manajemen SDM*. Yogyakarta : Gajah Mada University.
- [4] Hasibuan, M. (2002). *Manajemen SDM*. Bandung : Bumi Askara.
- [5] Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Pada Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.
- [6] Kartono, K. (2003). *Kepemimpinan Serta Pimpinan* (Edisi 1). Jakarta : PT Grafindo Persada.
- [7] Malonda, W. C., Kojo, C., & Sepang, J. L. (2014). Karakteristik Individu, Kompensasi Dan Motivasi Karyawan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Sulut (PERSERO) TBK. *Jurnal EMBA*, ISSN : 2303-1174, 2(2), 1460–1470. <https://doi.org/10.1101/106534>
- [8] Mangkunegaran, A. P. (2009). *Manajemen SDM Perusahaan* (Edisi Baru). Bandung : Remaja Resda Karya.
- [9] Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- [10] Muchlas, M. (2004). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : PT Aditya Media.
- [11] Muhammad, E. (2019). Dampak Disiplin Kerja serta Motivasi pada Kinerja Karyawan. *OPTIMAL*, 13, 1–14.
- [12] Nitisemito, A. S. (2008). *Manajemen Personalia* (Edisi kedua). Jakarta : Ghalia Indonesia.
- [13] Nugraha, M. B. I., & Surya, I. B. K. (2016). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja. *E-Jurnal Manajemen Unud*, ISSN: 2302-8912, 5(1), 59–87.
- [14] Rini Astuti, & Suhendri. (2020). Dampak Motivasi serta Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Tunas Jaya Utama. *Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya : Penelitian Ilmu Manajemen*, 5(2), 1–10. <https://doi.org/10.47663/jmbep.v5i2.22>
- [15] Robbins, S. P. (2006). *Perilaku Organisasi* (Edisi ke s). Jakarta : PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [16] Sudriamunawar, H. 2006. *Kepemimpinan, Peran Serta dan Produktivitas*. Cetakan I. Bandung : Mandar Maju.

[17] Torang, S. (2012). Metode Riset Perilaku serta Struktur Organisasi. Bandung : Alfabeta.

[18] Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja SDM*. Jakarta : Salemba Empat.