

# PENGARUH KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT INTI HOSE JAYA PERKASA

Calvin<sup>1</sup>, Syaifullah<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Mahasiswa Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

<sup>2</sup>Dosen Program Studi Manajemen, Universitas Putera Batam

email: [pb180910041@upbatam.ac.id](mailto:pb180910041@upbatam.ac.id)

## ABSTRACT

*The purpose of this study is to examine the impact of Compensation, Leadership, and Work Environment towards employee performance. The population of this research contains all employees at PT Inti Hose Jaya Perkasa and all the members of the population were the sample. The collection's data technique used questionnaire which was distributed using google form. The t test hypothesis test result shows that compensation has a positive significant effect toward employee performance with a t count > t table of 2.321 > 1.98157 and significance value 0.022 < 0.05, leadership has a positive significant effect toward employee performance with t count > t table of 4099 > 1.98157 and significance value of 0.000 < 0.05, the work environment has a positive significant effect toward employee performance with a t count > t table of 4.977 > 1.98157 and significance value of 0.000 < 0.050. Then the results of the F test shows that compensation, leadership and work environment simultaneously affect employee performance with a calculated F value > F table of 55.500 > 2.69 with a significance value of 0.000 < 0.050.*

**Keywords:** Compensation, Leadership, Work Environments, Employee Performances

---

## PENDAHULUAN

Di tengah persaingan yang begitu ketat, kinerja yang dimiliki oleh setiap karyawan dituntut harus selalu meningkat dan harus lebih baik. Kinerja karyawan yang selalu meingkat akan membawa pengaruh pada peusahaan dalam bertahan di persaingan bisnis yang begitu ketat. Langkah yang dapat digunakan perusahaan dalam mempertahankan kinerja karyawan adalah menilai dan melakukan perbaikan baik sehingga hal tersebut pasti akan berpengaruh ke perusahaan.

Kompensasi ialah salah satu *method* yang dipercaya berpengaruh dalam peningkatkan kinerja karyawan. Hal ini penting dalam maksud untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas. Peneliti mengambil variable ini karena merasa perusahaan tidak memberikan kompensasi lebih kepada pekerja yang telah melakukan Over-work. Padahal, apabila kompensasi dikelola dengan baik maka akan memunculkan sikap puas karyawan dan

juga akan lebih produktif lagi dalam bekerja.

Selain factor kompensasi, kepemimpinan juga penting dan berpengaruh dalam menggerakkan kinerja karyawan. Kepemimpinan yang bagus menurut peneliti ialah kepemimpinan yang demokratis yang dalam arti dapat mendengarkan keluhan ataupun kritik dari karyawan sebelum mengambil keputusan. Jika pun demokratis terlalu memojok kepada kebebasan karyawan, setidaknya pemimpin dapat membagikan sifat otoriter dan suportifnya kepada karyawan sehingga ada juga sisi-sisi memberikan kebebasan pendapat bagi karyawan.

Faktor paling penting yang perlu diperhatikan dalam semua karyawan yang dialami oleh seluruh karyawan ialah lingkungan kerja. Lingkungan kerja disini bisa berupa alat-alat kerja yang berbentuk fisik maupun keadaan atau suasana yang ada. Teman-teman yang *friendly* juga sangat memengaruhi

semangat kerja. Peneliti mengambil variable ini karena merasakan lingkungan kerja yang tidak memadai, seperti kurangnya mesin alat berat, lokasi kerja yang kurang luas sehingga peneliti

merasa sedikit kesulitan dalam bekerja. Berikut fasilitas kerja lain yang dapat dilihat di tabel berikut:

**Tabel 1.** Fasilitas Lingkungan Kerja

No	Fasilitas	Jumlah	Kondisi (Baik, Sedang, Kurang Baik)
1	Motor	1	Kurang Baik
2	Toilet	4	Baik
3	Komputer	10	Baik
4	Pick up	2	Kurang Baik
5	Jaringan Internet	2	Kurang Baik
6	Lampu / penerangan	20	Sedang

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Dapat dilihat dari tabel 1, bahwa terdapat fasilitas kurang baik di perusahaan peneliti seperti 1 unit motor, 2 unit pick up, dan jaringan internet yang lamban. Fasilitas penerangan dapat dikategorikan baik, dan juga fasilitas 10 komputer dan toilet yang tersedia berada pada kondisi aman.

Penelitian ini mengambil objek di PT Inti Hose Jaya Perkasa di Kota Batam yang merupakan perusahaan yang bergerak dibidang alat berat. Kegiatan utama yang dilakukan oleh PT ini adalah menjual berbagai macam selang hidrolik dan industri, termasuk juga berbagai macam fitting dan adapter untuk hidrolik serta berbagai equipment lain. Saat ini perusahaan yang bergerak dalam bidang seperti ini sudah banyak seperti contoh PT. Batam Niaga Perkasa, PT Sunway Indonesia, PT Anflex, dan sebagainya. Hal ini penting untuk diperhatikan kinerja karyawan pada PT Inti Hose Jaya Perkasa agar dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas kerja karyawan dan memenangkan persaingan-persaingan yang ada.

## KAJIAN TEORI

Sosok dibalik harta berharga suatu perusahaan ialah karyawan karena tanpa hadirnya mereka, kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan (Hasibuan, 2021:12). Manajemen SDM perlu diperhatikan untuk dapat

mengelola, mengatur, dan memanfaatkan karyawan agar tujuan perusahaan dapat dicapai bersama-sama (Mangkunegara, 2017:1).

### 2.1 Kinerja Karyawan

Menurut (Sudaryo, Aribowo, & Sofiati, 2018:205), Kinerja ialah work results yang seseorang raih dalam menjalankan kewajibannya dan seberapa banyak mereka menyalurkan kontribusi kepada perusahaan. Penilaian kinerja hendaknya berhubungan langsung dengan analisis pekerjaan, kompetensi individu, aktivitas penyedia dan tanggung jawab penganggaran bagi pemangku jabatan.

#### 2.1.1 Indikator-Indikator *employee performance*

Indikator-indikator *employee performance* menurut (Huseno, 2016:98) dapat diukur dari:

1. Kualitas, seberapa jauh hasil pekerjaan yang mereka lakukan
2. Kuantitas, berapa jumlah yang diproduksi atau dihasilkan
3. Ketepatan Waktu, proses kegiatan yang diselesaikan tepat waktunya
4. Efektivitas Biaya, penggunaan sumber daya yang minimal namun menghasilkan produk yang maksimal
5. Hubungan Antar Personal, kemampuan saling menghargai sesama karyawan sehingga para rekan kerja dapat mendapatkan kenyamanan dalam bekerja.

## 2.2 Kompensasi

Kompensasi ialah segala jenis pendapatan baik berbentuk material maupun non material yang diterima oleh karyawan dari perusahaan atau pribadi /badan yang memberikan pekerjaan (Hasibuan, 2021:118). Kompensasi merupakan kewajiban bagi setiap perusahaan dan merupakan hak bagi setiap karyawan.

### 2.2.1 Indikator Kompensasi

Indikator kompensasi menurut (Sudaryo et al., 2018:33):

1. Gaji, uang yang diterima karyawan tetap
2. Upah, uang yang diterima karyawan tidak tetap
3. Insentif, uang tambahan bagi setiap karyawan berprestasi
4. Bonus, uang tambahan untuk memotivasi karyawan
5. Pelayanan, merupakan kompensasi tidak berwujud

## 2.3 Kepemimpinan

Menurut (Sudaryo et al., 2018:150), kepemimpinan merupakan sebuah kemampuan dalam menggerakkan seseorang untuk menjalankan tujuan yang akan dicapai bersama baik untuk individu maupun organisasi.

### 2.3.1 Indikator Kepemimpinan

Indikator-indikator kepemimpinan menurut (Hasibuan, 2021:170) ialah:

1. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas dan wewenang
2. Kemampuan dalam menunjukkan sifat-sifat kepemimpinan dan kewibawaan
3. Kemampuan mempersuasi karyawan untuk dapat bekerja sama
4. Kemampuan dalam berkomunikasi
5. Kemampuan menganalisis dan mengambil keputusan

## 2.4 Lingkungan Kerja

Menurut (Enny, 2019:56), *work environment* ialah semua hal yang terdapat disekeliling lingkungan kerja yang dapat memberikan dampak kepada semangat atau motivasi karyawan yang

tanpa disadari juga akan berpengaruh pada produktivitas perusahaan.

### 2.4.1 Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

(Sudaryo et al., 2018:51) menjelaskan ada beberapa indikator lingkungan kerja;

1. Pencahayaan
2. Pewarnaan
3. Kebersihan
4. Suara / Kebisingan
5. Keamanan

Hasil penelitian (Suryani, 2019) menunjukkan secara simultan kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh pada *employee performance* dengan nilai F hitung 35.455 > F tabel 3,16. Hasil penelitian yang dilakukan (Andayani & Tirtayasa, 2019) menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh signifikan pada *employee performance* dengan t hitung - 4.647 > t tabel -1.668.

Hasil Penelitian (Adha, Qomariah, & Hafidzi, 2019) menunjukkan lingkungan kerja memberikan pengaruh positif signifikan pada *employee performance* dengan nilai t hitung 2.828 > t tabel 1.703. Hasil Penelitian (Arifudin, 2019) menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89.20% pada *employee performance*.

Hasil Penelitian (Marjaya & Pasaribu, 2019) menunjukkan kompensasi memberikan pengaruh sebesar 89.20% terhadap *employee performance*. Hasil Penelitian (S. M. Hasibuan & Bahri, 2018) menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dengan t hitung 2.590 > t tabel 1.662 dan sig 0.011 < 0.050, kemudian lingkungan kerja juga memberikan pengaruh signifikan terhadap *employee performance* dengan nilai t hitung 2.118 > t tabel 1.662 dan nilai sig 0.037 < 0.050.

Hasil Penelitian (Efnita, 2018) menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan terhadap *employee performance* dengan t hitung 2.713 > t tabel 1.9883 dan sig 0.010 < 0.050. Hasil Penelitian (Turay,

Salamah, & Riani, 2019) menunjukkan kepemimpinan memberikan pengaruh positif signifikan pada *employee performance* dengan nilai t hitung 3.206 dengan nilai sig  $0.002 < 0.050$ .

### **METODE PENELITIAN**

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang mana penelitian ini bersifat lebih objektif perolehan hasilnya bersifat umum atau general yang dapat dijadikan sebagai peluang atau kesempatan untuk peneliti selanjutnya (Chandrarin, 2018:2). Penelitian kausalitas merupakan desain dalam penelitian ini yang mana merupakan jenis penelitian sebab-akibat yang memungkinkan adanya hubungan tersebut antarvariabel (Sanusi, 2017:14).

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 115 populasi yang merupakan karyawan yang bekerja di PT Inti Hose Jaya Perkasa. Untuk sampel penelitian ini

ialah seluruh anggota populasi karena peneliti menggunakan teknik sampling jenuh, sampling ini termasuk ke dalam teknik nonprobability sampling yang mana merupakan metode pemilihan sample yang tidak memperhatikan peluang bagi setiap sampel (Sanusi, 2017:89)

Sumber atau referensi data dalam penelitian ini ialah data utama dan data pendukung yang mana data utama berarti data yang langsung diambil dari objek (Chandrarin, 2018:123) sedangkan data pendukung berarti data yang diambil dari pihak ketiga (Chandrarin, 2018:124).

Teknik metode pengumpulan data yang dipakai peneliti adalah kuesioner. Kuesioner ialah salah satu media yang ramai dipakai dalam dunia penelitian yang objeknya merupakan responden (Chandrarin, 2018:125). Skala Likert merupakan skala pengukuran data pada penelitian dengan kriteria

**Tabel 2.** Skala Likert

No	Keterangan	Skor
1	Sangat Setuju / SS	5
2	Setuju / S	4
3	Netral / N	3
4	Tidak Setuju / TS	2
5	Sangat Tidak Setuju / STS	1

(Sumber : Ghozali, 2018:45)

Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan sebuah program statistic SPSS (Statistical Package for Social Science). Kemudian untuk menemukan jawaban dari hipotesis yang ada, teknik lain yang dilakukan adalah analisis statistic deskriptif, uji kualitas data dan regresi linear berganda.

Statistik deskriptif merupakan uji yang bertujuan untuk menjelaskan karakteristik sampel yang diobservasi. Biasa hasil dari uji ini berisikan nilai mean, standar deviasi, max dan min (Chandrarin, 2018:139). Kemudian uji kualitas data, dimana peneliti harus menguji validitas dan reliabilitas data. Suatu penelitian dinilai valid jika tidak terdapat perbedaan antara data yang dikumpulkan dengan data yang *real* di lapangan, dan suatu penelitian dinilai reliabilitas jika data yang terkumpul bersifat objektif dikarenakan hasil

pengujian tidak berpengaruh pada siapa yang mengukurnya (Sanusi, 2017:81).

Selanjutnya uji asumsi klasik yang terdiri dari Uji Normalitas, Uji Multikolonieritas, Uji Heteroskedasitas (Chandrarin, 2018:140). Semua uji ini harus lewat agar data tidak bias dan peneliti dapat melanjutkan ke analisis atau pengujian berikutnya, yaitu uji pengaruh. Uji pengaruh terdiri lagi dari uji regresi linear berganda. Uji ini digunakan untuk melihat keterikatan atau berapa persentase hubungan antar variabel (Ghozali, 2018:95).

Uji pengaruh selanjutnya yaitu uji koefisien determinasi atau uji R<sup>2</sup>, yang mana pada dasarnya, uji ini dipakai dalam penelitian untuk mengetahui berapa besar skala variabel independen terhadap variabel lawannya, yaitu variabel dependen. (Ghozali, 2018:97).

Next uji terpenting dalam penelitian atau kunci dari penelitian ini adalah uji hipotesis. Sesuai dengan namanya, uji hipotesis ini digunakan untuk mengetahui atau menguji jawaban dari hipotesis dalam penelitian. Yang pertama ialah uji t, yang digunakan untuk mengetahui secara *personal* variabel independen berpengaruh kepada variabel lawannya atau variabel dependen (Ghozali, 2018:179). Tingkat signifikansi uji ini adalah 0.05 dengan kriteria penelitian jika nilai t *count* lebih besar dari t tabel, maka variabel independen dapat dikatakan memberikan pengaruh pada variabel lawannya dan sebaliknya, Kriteria kedua ialah melihat nilai signifikansinya, hipotesis diterima apabila nilai Sig hasil olah data < 0.05 dan sebaliknya. (Ghozali, 2018:99)

Selanjutnya uji hipotesis yang kedua ialah Uji F. Kegunaan Uji F adalah untuk mengetahui variabel independen secara keseluruhan memberikan dampak atau pengaruh pada variabel lawannya atau variabel dependen. (Ghozali, 2018:179). Kriteria uji ini sama dengan uji t, yaitu nilai F hitung harus > dari F *table* dengan nilai signifikasinya harus lebih kecil dari 0.050. Jika sesuai dengan kriteria, maka variabel independen secara keseluruhan dapat dinilai memberikan pengaruh pada variabel terikat.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Statistik Deskriptif ditunjukkan pada tabel di bawah ini:

**Tabel 3.** Uji Statistik Deskriptif

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
KOMPENSASI	115	5	25	19.96	3.498
KEPEMIMPINAN	115	7	25	19.68	3.886
LINGKUNGAN KERJA	115	10	25	21.17	3.290
KINERJA_KARYAWAN	115	13	25	20.23	3.323
Valid N (listwise)	115				

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Berdasarkan tabel 3. di atas, didapati variabel kompensasi (X1) dengan total 115 sampel, nilai minimumnya 5, nilai *maximum* sebesar 25, nilai rata-rata 19.96 dengan standar deviasi sebesar 3.498. Variabel (Y) atau *employee performance* nilai minimumnya 13, nilai maks 25, nilai rerata 20.23 dan standar deviasi 3.323.

Selanjutnya uji kualitas data yang dimulai dengan *test* Validitas data dulu. Dari hasil perolehan data, didapatkan seluruh pernyataan kuesioner nilai r hitung > r tabel maka itu uji ini dikatakan telah lolos uji validitas. Pernyataan-pernyataan indikator kuesioner telah melewati uji validitas sehingga step selanjutnya ialah uji reliabilitas yang ditunjukkan dalam bentuk tabel berikut:

**Tabel 4.** Uji Reliabilitas Data

Variabel	Cronbach Alpha	Standard	Reliabel / No
Kompensasi	0.804	0.70	Reliabel
Kepemimpinan	0.893	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.809	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.764	0.70	Reliabel

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Patokan kriteria dalam uji ini adalah *Cronbach* Alphanya harus di atas

0.70. Dari hasil uji sesuai tabel di atas, dapat dikatakan data penelitian ini reliable

sehingga peneliti dapat melanjutkan penelitian ke uji selanjutnya, yaitu uji

asumsi klasik yang didahulukan oleh uji normalitas.

**Tabel 5.** Uji Normalitas - One Sample K-S

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.10151205
	Absolute	.059
Most Extreme Differences	Positive	.045
	Negative	-.059
Test Statistic		.059
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Kriteria uji ini ditentukan dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* nya harus di atas 0.050. Dari tabel 5., dapat diketahui uji ini telah lewat kriteria dikarenakan nilai

Asymp. Sig ya  $0.200 > 0.50$ , sehingga peneliti dapat lanjut ke uji berikutnya yaitu uji Multikolineriatis.

**Tabel 6.** Uji Multikolineritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	KOMPENSASI	.513	1.948
	KEPEMIMPINAN	.590	1.696
	LINGKUNGAN KERJA	.578	1.730

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Dapat dilihat dari tabel 6., nilai VIF Variabel Kompensasi  $< 0.10$ , nilai *Tolerancenya*  $> 0,10$ , nilai VIF Variabel Kepemimpinan  $< 0.10$ , nilai *Tolerancenya*  $> 0.10$ , nilai VIF variabel Lingkungan Kerja  $< 0.10$ , nilai *Tolerancenya*  $> 0,10$ ,

sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel ini telah lolos gejala multikolineritas. Selanjutnya, uji asumsi klasik yang harus diuji adalah uji heteroskedastisitas.

**Tabel 7.** Uji Heteroskedastisitas - Uji Glejser

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	1.637	.829		1.975	.051
	KOMPENSASI	-.039	.048	-.108	-.822	.413
	KEPEMIMPINAN	.067	.040	.206	1.690	.094
	LINGKUNGAN	-.025	.048	-.063	-.515	.608
	KERJA					

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Patokan nilai signifikasi yang dimaksud di atas adalah nilai *Sig* yang ada ditabel ujung kanan. Dapat dilihat bahwa variabel kompensasi nilai signya 0.413, variabel kepemimpinan nilai signya

0.094, variabel lingkungan kerja nilai signya 0.608, nilai signifikasi semua variabel independen  $> 0.05$  sehingga data ini lolos dari gejala heteroskedastisitas

dan peneliti dapat lanjut ke uji pengaruh dan hipotesis.

**Tabel 8.** Analisis Regresi Linear Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Sig.
		B	Std. Error	Beta	t	
1	(Constant)	2.754	1.388		1.983	.050
	KOMPENSASI	.185	.080	.194	2.321	.022
	KEPEMIMPINAN	.274	.067	.320	4.099	.000
	LINGKUNGAN KERJA	.397	.080	.393	4.977	.000

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Patokan nilai dalam uji ini ialah pada nilai *Unstandardized B*. Berdasar pada tabel 8. di atas, didapati rumus atau persamaan analisis regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.754 + 0.185 X_1 + 0.274 X_2 + 0.397 X_3 + e$$

Kesimpulan pernyataan persamaan di atas;

1. Konstanta sebesar 2.754 mengartikan bahwa jika nilai Kompensasi (X2), nilai kepemimpinan (X2), dan nilai lingkungan kerja (X3) ialah 0, maka nilai dependen atau kinerja karyawan sebesar 2.754
2. Koefisien regresi variabel Kompensasi sebesar 0.185 yang artinya kompensasi memberikan efek atau hubungan positif pada *employee performance* yang mana jika Kompensasi meningkat sebesar 1%, maka hal tersebut akan berbanding lurus dengan kinerja karyawan yang juga meningkat sebesar 0.185 dengan pengadaan variabel independen tetap

3. Koefisien regresi Kepemimpinan sebesar 0.274 yang mengartikan bahwa kepemimpinan memberikan hubungan positif dengan kinerja karyawan yang mana jika Kepemimpinan meningkat sebesar 1%, maka hal tersebut akan berbanding lurus dengan meningkatnya juga kinerja karyawan sebesar 0.274 dengan pengadaan variabel independen tetap
4. Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0.397 yang artinya lingkungan kerja memberikan hubungan positif pada *employee performance* yang mana jika lingkungan kerja meningkat sebesar 1%, maka hal tersebut akan berbanding lurus dengan meningkatnya juga kinerja karyawan sebesar 0.397 dengan pengadaan variabel independen tetap.

Selanjutnya, uji koefisien determinasi, ditunjukkan dalam tabel di bawah

**Tabel 9.** Uji Koefisien Determinasi (R2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.775 <sup>a</sup>	.600	.589	2.130

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Dikarenakan variabel independen peneliti lebih dari 2, maka patokan uji R2 yang dilihat atau diambil angkanya adalah nilai *Adjusted R Square* yaitu pada kolom ke 4, didapati nilai sebesar 0.589, yang artinya kompensasi, *leadership and work*

*environment* memberikan proporsi sebesar 58,9 %. Sisanya sebesar 41.1% ialah variabel lain diluar penelitian ini.

Selanjutnya, uji terpenting ialah uji hipotesis, yang terbagi lagi menjadi 2 macam uji, yaitu uji t dan F. Kriteria uji t ini

ialah nilai t hitung harus > t tabel dengan nilai sig nya harus < 0.050. Jika kirteria tesebut dicapai, maka hipotesis diterima

dan sebaliknya jika hasilnya berbanding terbalik dengan kriteria yang ada, maka hipotesis ditolak.

**Tabel 10.** Uji t (Uji Parsial)

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.
1	(Constant)	2.754	1.388		1.983	.050
	KOMPENSASI	.185	.080	.194	2.321	.022
	KEPEMIMPINAN	.274	.067	.320	4.099	.000
	LINGKUNGAN	.397	.080	.393	4.977	.000
	KERJA					

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Sebelumnya, ditentukan dulu nilai t tabel dengan sig 0.05. *Value* t tabel penelitian ini sebesar 1.98157, sehingga dapat disimpulkan:

1. t hitung Kompensasi 2.321 > t tabel 1.98157 dan tingkat sig 0.022 < 0.05. Nilai ini berarti secara personal variabel X1 memberikan pengaruh yang signifikan pada variabel Y. Hipotesis pertama diterima.
2. t hitung Kepemimpinan 4.099 > t tabel 1.98157 dan tingkat sig 0.000 < 0.05. Nilai ini berarti secara personal variabel X2 berpengaruh secara signifikan pada variabel Y. Hipotesis kedua diterima.

3. t hitung Lingkungan Kerja 4.977 > t tabel -1.98157 dan tingkat Sig 0.000 < 0.05. Nilai ini berarti secara personal variabel X3 berpengaruh secara signifikan pada variabel Y. Hipotesis ketiga diterima.

Selanjutnya, uji F atau kata lain uji Simultan diuji untuk mengetahui hubungan seluruh variabel independen dalam penelitian terhadap variabel dependen. Kriteria dalam uji ini ialah nilai F hitung harus > dari F *table* dan tingkat signifikan harus di bawah 0.050. Jika kriteria tersebut terpenuhi, maka hipotesisnya keempat diterima.

**Tabel 11.** Uji F (Uji Simultan)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	755.197	3	251.732	55.500	.000 <sup>b</sup>
	Residual	503.464	111	4.536		
	Total	1258.661	114			

(Sumber : Data Penelitian, 2022)

Sebelumnya, ditentukan dulu nilai F tabel, dengan sig 0.05, didapati angka sebesar 2.69, Kemudian dari tabel 11, hasil F hitung 55.500 > F tabel 2.69 dengan tingkat sig 0.000 < 0.050. Demikian kesimpulan dalam uji ini adalah terdapatnya pengaruh atau hubungan secara bersama-sama antara variabel Independen dan dependen. Hipotesis keempat diterima.

H1 diterima menandakan bahwa kompensasi memang berperan penting dalam perusahaan karena balik lagi, sumber daya manusia merupakan tonggak berjalannya suatu perusahaan. Jika dalam perusahaan tidak ada SDM atau SDMnya tidak berjalan dengan baik, hal tersebut akan merembet pada kinerja karyawan, kinerja perusahaan dan bahkan ke profit perusahaan. Maka dari itu, pemimpin atau perusahaan

diharapkan dapat memperhitungkan kompensasi secara baik dan adil.

H2 diterima menandakan bahwa kepemimpinan suatu perusahaan dapat diibaratkan sebagai sebuah tongkat peri, dimana semua arahan, kebijakan, keputusan dan tanggung jawab besar berada ditangan pemimpin dan diharapkan bahwa kegiatan atau proses kepemimpinan pada suatu perusahaan dapat dilakukan dengan baik dan benar.

H3 diterima menandakan bahwa lingkungan kerja juga penting dalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang damai, aman, harmonis antar kolega, bersih dapat meningkatkan *mood* karyawan sehingga produktivitas karyawan akan meningkat.

H4 diterima menandakan bahwa ketiga variabel independen dalam penelitian peneliti yaitu, kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja bersama-sama merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan, ketiga variabel ini harus lebih diperhatikan lagi oleh sama karyawan dan juga atasan, agar produktivitas atau kinerja karyawan dapat lebih ditingkatkan lagi yang mana akan berpengaruh besar pada perusahaan.

### SIMPULAN

Berdasarkan uraian di atas, didapati kesimpulan berikut:

1. Variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di PT Inti Hose Jaya Perkasa dengan  $t$  hitung 2.321 >  $t$  tabel 1.98157 dan signifikansi 0.022 < 0.05
2. Variabel Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di PT Inti Hose Jaya Perkasa dengan  $t$  hitung 4.099 >  $t$  tabel 1.98157 dan signifikansi 0.000 < 0.05.
3. Variabel Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di PT Inti Hose Jaya Perkasa dengan  $t$  hitung 4.977 >  $t$  tabel 1.98157 dan signifikansi 0.000 < 0.050.
4. Variabel Kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap *employee performance* di PT Inti Hose Jaya

Perkasa dengan  $F$  hitung 55.500 >  $F$  tabel 2.69 dan signifikasinya 0.000 < 0.050

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.is2.pp18>
- Chandrarini, G. (2018). *Metode Riset Akuntansi Pendekatan Kuantitatif*. Jakarta: Salemba Empat.
- Efnita, T. (2018). Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Pt Bank Pembangunan Daerah (Bpd) Sumatera Barat). *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 92. <https://doi.org/10.33884/jimupb.v6i2.683>
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (M. Erma, Ed.) (Cetakan Pe). Surabaya: Ubhara Manajemen Press.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revi). Remaja Rosdakarya.
- Hasibuan, S. M., & Bahri, S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

- <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2243>
- Huseno, T. (2016). *Kinerja Pegawai* (Cetakan I.). Padang: Media Nusa Creative.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (S. Sandiasih, Ed.). Bandung: PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147.  
<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Sanusi, A. (2017). *Metodologi Penelitian Bisnis* (Cetakan ke). Jakarta: Salemba Empat.
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (T. Erang, Ed.) (1). Yogyakarta: ANDI.
- Suryani, L. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Indo Teknoplus. *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, 2(2), 260–277.
- Turay, A. K., Salamah, S., & Riani, A. L. (2019). The Effect of Leadership Style, Self-Efficacy and Employee Training on Employee Performance at the Sierra Leone Airport Authority. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 6(2), 760–766.  
<https://doi.org/10.18415/ijmmu.v6i2.766>