

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK
CAHAYA ROTI DI KECAMATAN KEMILING
KOTA BANDAR LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

**Tri Wulan Handoko
NPM 2013031031**



**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK CAHAYA ROTI DI KECAMATAN KEMILING KOTA BANDAR LAMPUNG

Oleh

TRI WULAN HANDOKO

Ilmu manajemen sumber daya manusia membahas kinerja karyawan yang merupakan suatu kemampuan karyawan secara individual dalam kontribusinya untuk menghasilkan suatu produk pada perusahaan. Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja merupakan faktor kinerja karyawan pada penelitian ini.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan pabrik Cahaya Roti dengan jumlah sebanyak 34 orang karyawan dan sampel yang digunakan yaitu sampel jenuh sebanyak 34 orang responden. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*. Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan uji T melalui analisis regresi sederhana untuk menilai pengaruh parsial, serta dilakukannya uji F melalui analisis regresi berganda untuk mengevaluasi pengaruh secara simultan.

Hasil dari pengujian hipotesis secara simultan menunjukkan bahwa seluruh variabel *independent* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

Kata kunci : Gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

ABSTRACT

THE EFFECT OF LEADERSHIP STYLE, COMPENSATION, AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT THE CAHAYA ROTI FACTORY IN KEMILING DISTRICT BANDAR LAMPUNG CITY

By

TRI WULAN HANDOKO

Human resource management science discusses employee performance, which is an individual employee's ability to contribute to producing a product in a company. Leadership style, compensation, and work environment are factors in this study that affect employee performance. This study aims to determine the effect of leadership style, compensation, and work environment on employee performance. The population in this study were all employees of the Cahaya Roti factory with a total of 34 employees and the sample used was a saturated sample of 34 respondents. Data collection was carried out using a questionnaire. The research method used in this study is a descriptive verification method with an ex post facto and survey approach. Hypothesis testing was carried out using the T-test through simple regression analysis to assess partial effects, and the F-test was carried out through multiple regression analysis to evaluate simultaneous effects. The results of simultaneous hypothesis testing showed that all independent variables had a significant impact on employee performance at the Cahaya Roti Factory in Kemiling District, Bandar Lampung City.

Keywords : *Leadership style, compensation, work environment, employee performance.*

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PABRIK
CAHAYA ROTI DI KECAMATAN KEMILING
KOTA BANDAR LAMPUNG**

**Oleh
TRI WULAN HANDOKO**

(Skripsi)

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA PENDIDIKAN**

Pada

**Program Studi Pendidikan Ekonomi
Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial**



**FAKULTAS KEGURUAN DAN ILMU PENDIDIKAN
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI,
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PADA PABRIK CAHAYA ROTI DI
KECAMATAN KEMILING KOTA BANDAR LAMPUNG**

Nama Mahasiswa

Tri Wulan Handoko

NPM

: 2013031031

Program Studi

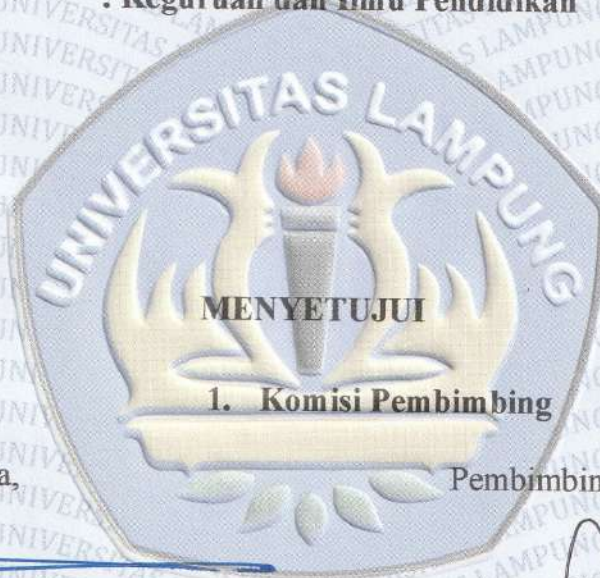
: Pendidikan Ekonomi

Jurusan

: Pendidikan IPS

Fakultas

: Keguruan dan Ilmu Pendidikan



1. Komisi Pembimbing

Pembimbing Utama,

Pembimbing Pembantu,

Drs. Tedi Rusman, M.Si.

NIP 19600826 198603 1 001

Fanni Rahmawati, S.Pd., M. Pd.

NIK 231804930122201

2. Mengetahui

Ketua Jurusan Pendidikan
Ilmu Pengetahuan Sosial,

Ketua Program Studi
Pendidikan Ekonomi,

Dr. Dedy Miswar, S.Si., M.Pd.

NIP 19741108 200501 1 003

Suroto, S.Pd., M.Pd.

NIP. 19930713 201903 1 016

MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

Ketua

: Drs. Tedi Rusman, M.Si.

Sekretaris

: Fanni Rahmawati, S.Pd., M. Pd.

Penguji

Bukan Pembimbing

: Drs. I Komang Winatha, M.Si.

2. Dekan Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan

Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd.

NIP 9870504 201404 1 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 29 April 2025



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, TEKNOLOGI
DAN PERGURUAN TINGGI
UNIVERSITAS LAMPUNG**

JURUSAN PENDIDIKAN ILMU PENGETAHUAN SOSIAL

Jl. Prof. Dr. Sumantri Brojonegoro No.1 Gedong Meneng - Bandar Lampung 35145

Telepon (0721) 704624, Faximile (0721) 704624

e-mail: fkip@unila.ac.id, laman: <http://fkip.unila.ac.id>

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Tri Wulan Handoko
Fakultas : Keguruan dan Ilmu Pendidikan
Jurusan/ Program Studi : Pendidikan Ekonomi

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali disebutkan di dalam daftar pustaka.

Bandar Lampung, 29 April 2025



Tri Wulan Handoko
NPM 2013031031

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Tri Wulan Handoko dan bisa dipanggil dengan panggilan Tri. Penulis lahir di Kemiling Kota Bandar Lampung pada 20 Agustus 2001 dan merupakan anak ketiga dari pasangan Bapak Mariyani dan Ibu Elis Sukeisi. Penulis berasal dari Bandar Lampung tepatnya Kemiling.

Pendidikan formal yang telah ditempuh oleh penulis sebagai berikut:

1. SD Negeri 02 Pinang Jaya Kecamatan Kemiling, lulus pada tahun 2014.
2. SMP Negeri 13 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2017.
3. MA Negeri 02 Bandar Lampung, lulus pada tahun 2020.
4. Pada tahun 2020 penulis diterima sebagai mahasiswa Pendidikan Ekonomi Jurusan Pendidikan IPS FKIP Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Bersama Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SBMPTN).

Penulis aktif dalam kegiatan akademik maupun non akademik selama menempuh pendidikan di Universitas Lampung. Kegiatan non akademik yang pernah penulis lakukan adalah Anggota KESMAS (Kesehatan Masyarakat) Generasi Beasiswa Bank Indonesia pada tahun 2022. Pada tahun 2022, penulis melaksanakan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Cugah, Kecamatan Baradatu, Kabupaten Way Kanan, Provinsi Lampung dan melaksanakan Pengenalan Lapangan Sekolah (PLP) di SMK Negeri 01 Baradatu.

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah Wa Syukurillah puji Syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan berkah kemudahan serta ridho-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan karya tulis ilmiah ini. Karya kecil ini penulis persembahkan sebagai tanda cinta dan kasih sayang kepada:

Kedua Orang Tua

Kepada Bapak Mariyani dan Ibu Elis Sukeisi saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya atas kasih sayang, dukungan, dan pengorbanan yang tiada henti. Kalian adalah sumber inspirasi dan motivasi terbesar dalam hidup saya.

Setiap doa dan harapan yang kalian panjatkan menjadi kekuatan dalam menghadapi berbagai tantangan.

Kakak Tersayang (Topan Agung Setiawan dan Dwi Rangga Ayu)

Terima kasih sudah menjadi kakak-kakak terbaikku yang selalu mendukung, mendoakan dan memberi semangat kepadaku.

Adik Tersayang (Putri Anjani)

Terima kasih sudah menjadi adik yang selalu aku Jahili. Terima kasih selalu mendukung, menyemangati dan mendoakanku.

Bapak/Ibu Guru dan Dosen

Terima kasih sudah memberikan pemahaman banyak hal selama di bangku sekolah dan kampus.

Teman-Teman

Terima kasih untuk semua kenangan yang telah kita lukis.

Almamater Tercinta

Universitas Lampung

MOTTO

“Orang tua itu difilosofikan sebagai obor (penerang) untuk melangkah di jalan yang gelap, maka manfaatkanlah (berbaktilah) selagi masih menyala (hidup).”

(Bapak Mariyani)

“Kesabaran itu ada dua macam yaitu sabar atas sesuatu yang tidak kau inginkan dan sabar menahan diri dari sesuatu yang kau inginkan.”

(Ali bin Abi Thalib)

"Ketika berbicara, jangan lupa untuk memperhatikan kata-kata kita, karena itu akan mencerminkan kebaikan hati."

(K.H. Ahmad Bahaiddin Nursalim)

"Dan orang-orang yang bersungguh-sungguh untuk (mencari keridaan) Kami, Kami akan tunjukkan kepada mereka jalan-jalan Kami. Dan sungguh, Allah beserta orang-orang yang berbuat baik."

(QS.Al-Ankabut: 69)

قُلِ الْحَقُّ، وَلَوْ كَانَ مُرًّا

Artinya: “Katakanlah kebenaran walaupun itu pahit.”

(Tri Wulan Handoko)

SANWACANA

Puji syukur kepada Allah SWT. atas segala rahmat, ridho, dan pertolongan-Nya sehingga penulis diberikan kemudahan untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung” sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Pendidikan di Universitas Lampung. Shalawat serta salam senantiasa penulis haturkan kepada Nabi Besar Muhammad SAW yang selalu dinantikan syafaatnya di kemudian hari. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan dan penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari doa, motivasi, bimbingan, kritik, serta saran dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Ir. Lusmeilia Afriani, D.E.A., I.P.M. selaku Rektor Universitas Lampung, Wakil Rektor, segenap Pimpinan dan jajaran Universitas Lampung.
2. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd. selaku Dekan FKIP Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Riswandi, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerjasama FKIP Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Albet Maydiantoro, M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan FKIP Universitas Lampung.
5. Bapak Hermi Yanzi, S.Pd., M.Pd., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni FKIP Universitas Lampung.
6. Bapak Dr. Dedy Miswar, S.Si., M.Pd., selaku Ketua Jurusan Pendidikan Ilmu Pengetahuan Sosial FKIP Universitas Lampung.
7. Bapak Suroto, S.Pd., M.Pd., selaku Ketua Program Studi Pendidikan Ekonomi FKIP Universitas Lampung. Terima kasih Bapak atas semua bimbingan, kritik, dan motivasi yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan rahmat kepada Bapak dan keluarga.
8. Bapak Drs, I Komang Winatha, M.Si., selaku pembahas dan penguji utama yang selalu memberikan arahan serta saran membangun demi penyempurnaan skripsi ini. Terima kasih Bapak atas semua bimbingan, kritik, dan motivasi yang telah diberikan, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan rahmat kepada Bapak dan keluarga.

9. Bapak Drs. Tedi Rusman, M.Si., selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan motivasi, bimbingan, saran, dan arahnya selama menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih Bapak atas semua bimbingannya, semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan kesehatan, hidayah, kemudahan, dan keberkahan kepada Bapak dan keluarga.
10. Ibu Fanni Rahmawati, S.Pd., M.Pd., selaku dosen pembimbing II yang selalu memberikan bimbingan, motivasi, saran, dan arahnya kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih Ibu atas semua arahnya, semoga Allah SWT senantiasa memberikan kesehatan, keberkahan, dan kemudahan dalam segala urusan untuk Ibu dan keluarga.
11. Seluruh Bapak dan Ibu Dosen Pendidikan Ekonomi yakni, Prof. Dr. Erlina Rufaidah, M.Si., Dr. Pujiati, M.Pd., Drs. Nurdin, M.Si., Drs. Yon Rizal, M.Si., Rahmah Dianti Putri, S.E., M.Pd., Albet Maydiantoro, M.Pd., Meyta Pritandhari, S.Pd., M.Pd., Widya Hestiningtyas, S.Pd., M.Pd., dan Rahmawati, S.Pd., M.Pd. Terimakasih bapak dan ibu dosen atas ilmu yang telah diberikan selama masa perkuliahan serta serta staf dan karyawan Universitas Lampung yang telah membantu dalam mengurus segala persyaratan selama penulis menempuh dan menyelesaikan perkuliahan. Semoga Bapak dan Ibu selalu diberikan kesehatan dan keberkahan oleh Allah SWT.
12. Rasa syukur dan terima kasih untuk orang tuaku tercinta, Bapak Mariyani dan Ibu Elis Sukeisi. Penulis mempersembahkan karya kecil ini kepada Bapak dan ibu yang telah mendidik dan membesarkan penulis dengan penuh cinta hingga sampai detik ini mampu menyelesaikan studi strata satu dengan penuh perjuangan. Terima kasih atas doa dan dukungan yang selalu terlimpahkan dan mengiringi perjuangan sang penulis selama ini. Semoga Allah SWT. Senantiasa melindungi dan memberikan kesehatan, ridho dan keberkahan-Nya.
13. Terima kasih kepada kakak dan adikku yaitu Topan Agung Setiawan, Dwi Rangga Ayu dan Putri Anjani semoga sehat walafiat penulis mempersembahkan karya ini kepada saudara-saudaraku yang selalu mendukung seluruh impian penulis semoga apa pekerjaan yang sedang dilakukan lancar dan berkah.

14. Terima kasih terkhusus pada sahabat-sahabat perjuanganku “WONG TULUS 20” (Agung, Dwi, Suci dan Fia). Terima kasih atas segala bentuk kebersamaan, dukungan dan cerita yang mewarnai hari-hari saat di strata satu dan sudah kami lalui bersama. Semoga kelak kami tetap berteman hingga waktu yang lama.
15. Terima kasih terkhusus pada Guru Tata Usaha SMK Negeri 1 Baradatu (Annisa UI Luthfia) yang selalu memberikan motivasi, dukungan dan semangat dalam menyelesaikan skripsi ini. Semoga kita selalu dipertemukan dalam hal kebaikan.
16. Terima kasih terkhusus pada sahabat-sahabat KKN dan PLP Desa Cugah Kecamatan Baradatu Kabupaten Way Kanan. Betapa bersyukur bisa dipertemukan dan bersahabat dengan kalian (fasya, eka, nurul, puput, hana, fitri, dinda, zelvani dan annisa) saling mengerti, memahami dan menyemangati satu sama lain mendapatkan pengalaman yang sangat luar biasa selama 40 hari. Semoga kita dapat diberikan kesehatan dan kemudahan dalam menggapai cita-cita.
17. Terima kasih terkhusus pada sahabat-sahabat Madrasah Aliyah Negri 02 Bandar Lampung (Farid, herman, bima, galih, haikal, dimas, tebe, ojan, rizki, iqbal, fateh, nabil, jaya, irgi dan dhani) atas suka duka yang kita lalui bersama semasa madrasah, kenangan yang kita ukir semoga abadi dalam persahabatan kita.
18. Terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu menyelesaikan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Karya kecil ini masih jauh dari kata sempurna, semoga Allah SWT. Selalu memberikan keberkahan, rahmat serta hidayah atas segala macam kebaikan-kebaikan yang telah kalian berikan. Semoga skripsi ini bermanfaat bagi penulis khususnya dan bagi pembaca pada umumnya.

Bandar Lampung, 29 April 2025

Penulis,

Tri Wulan Handoko

DAFTAR ISI

Halaman

HALAMAN SAMPUL

DAFTAR ISI

DAFTAR TABEL

DAFTAR GAMBAR

DAFTAR LAMPIRAN

I. PENDAHULUAN

A.	Latar Belakang Masalah	1
B.	Identifikasi Masalah.....	13
C.	Pembatasan Masalah.....	14
D.	Rumusan Masalah.....	14
E.	Tujuan Penelitian	15
F.	Manfaat Penelitian	15
	1. Secara Teoritis	15
	2. Secara Praktis	15
G.	Ruang Lingkup Penelitian	16

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A.	Tinjauan Pustaka	17
	1. Manajemen Sumber Daya Manusia	17
	2. Kinerja Karyawan.....	18
	3. Gaya Kepemimpinan.....	25
	4. Kompensasi	31
	5. Lingkungan Kerja.....	38
B.	Penelitian yang Relevan.....	43
C.	Kerangka Pikir	50
D.	Paradigma Penelitian	52
E.	Hipotesis	52

III. METODOLOGI PENELITIAN

A.	Jenis dan Pendekatan Penelitian	54
B.	Populasi dan Sampel	55
1.	Populasi	55
2.	Sampel	55
C.	Variabel Penelitian	56
1.	Variabel Independen	56
2.	Variabel Dependen	56
D.	Definisi Konseptual dan Operasional Variabel	57
1.	Definisi Konseptual Variabel	57
2.	Definisi Operasional Variabel	58
E.	Teknik Pengumpulan Data	59
1.	Observasi	59
2.	Dokumentasi	59
3.	Kuesioner (angket)	59
F.	Uji Persyaratan Instrumen	60
1.	Uji Validitas Angket	60
2.	Uji Reliabilitas Angket	61
G.	Metode Analisis Data	62
1.	Uji Asumsi	63
2.	Uji Multikolinearitas	64
3.	Uji Autokorelasi	65
4.	Uji Heteroskedastisitas	66
H.	Pengujian Hipotesis	67
1.	Uji Linear Sederhana	68
2.	Uji Linear Multiple	69

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A.	Gambaran Umum Perusahaan	71
1.	Sejarah Singkat Pabrik Cahaya Roti	71
2.	Visi dan Misi	73
3.	Struktur Organisasi	74
B.	Gambaran Umum Responden	76
C.	Deskripsi Data	76
1.	Data Gaya Kepemimpinan (X1)	77

2.	Data Kompensasi (X2)	79
3.	Data Lingkungan Kerja (X3).....	81
4.	Data Kinerja Karyawan (Y)	83
D.	Uji Asumsi Klasik	85
1.	Uji Linieritas Garis Regresi.....	85
2.	Uji Multikolinearitas	86
3.	Uji Autokorelasi	88
4.	Uji Heteroskedastisitas	90
E.	Pengujian Hipotesis	91
1.	Uji Regresi Linier Sederhana	91
2.	Pengujian Hipotesis secara Simultan	97
F.	Pembahasan	101
G.	Kajian Implikasi Hasil Penelitian	108
H.	Keterbatasan Penelitian.....	110

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1.	Kesimpulan.....	112
2.	Saran.....	113

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-penelitian pada Faktor Kinerja Karyawan Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung	4
Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-penelitian terkait Gaya Kepemimpinan Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung	7
Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-penelitian terkait Kompensasi Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung	9
Tabel 4. Hasil Kuesioner Pra-penelitian terkait Lingkungan Kerja Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung	12
Tabel 5. Hasil Penelitian yang Relevan.....	44
Tabel 6. Data Jumlah Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung	55
Tabel 7. Definisi Operasional Variabel Penelitian	58
Tabel 8. Daftar Interpretasi Koefisien r	62
Tabel 9. Data jumlah karyawan Pabrik Cahaya Roti	74
Tabel 10. Distribusi frekuensi variabel gaya kepemimpinan	78
Tabel 11. Kategori gaya kepemimpinan (X_1) pada Pabrik Cahaya Roti	79
Tabel 12. Distribusi frekuensi variabel kompensasi	80
Tabel 13. Kategori kompensasi (X_2) pada Pabrik Cahaya Roti	81
Tabel 14. Distribusi frekuensi variabel lingkungan kerja	82
Tabel 15. Kategori lingkungan kerja (X_3) pada Pabrik Cahaya Roti	83
Tabel 16. Distribusi frekuensi variabel kinerja karyawan.....	84
Tabel 17. Kategori kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti.....	85
Tabel 18. Hasil Uji Linieritas	86
Tabel 19. Hasil Uji Multikolinearitas	87
Tabel 20. Hasil Uji Autokorelasi	89
Tabel 21. Hasil Uji Heteroskedastisitas	90

Tabel 22. Hasil Perhitungan Uji Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	92
Tabel 23. Koefisien Regresi Sederhana Gaya Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	92
Tabel 24. Hasil Perhitungan Uji Regresi Sederhana Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
Tabel 25. Koefisien Regresi Sederhana Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	94
Tabel 26. Hasil Perhitungan Uji Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
Tabel 27. Koefisien Regresi Sederhana Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y)	96
Tabel 28. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linear <i>Multiple</i>	98
Tabel 29. Koefisien Regresi Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung	99
Tabel 30. Anova Pengujian Hipotesis Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung	100

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. Paradigma Penelitian.....	52
Gambar 2. Struktur Organisasi Pabrik Cahaya Roti	74
Gambar 3. Grafik hasil uji autokorelasi	89

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Lampiran 1. Kuesioner (Angket) Penelitian Pendahuluan.....	121
Lampiran 2. Tabulasi Data Kuesioner.....	124
Lampiran 3. Dokumentasi pengisian kuesioner (angket).....	128
Lampiran 4. Dokumentasi oberservasi di lapangan	128
Lampiran 5. Daftar List Produk Pabrik Cahaya Roti.....	129
Lampiran 6. Surat penelitian pendahuluan.....	130
Lampiran 7. Surat balasan penelitian pendahuluan.....	131
Lampiran 8. Surat Izin Penelitian.....	132
Lampiran 9. Surat Balasan Penelitian	133
Lampiran 10. Kisi-kisi Kuesioner Penelitian	134
Lampiran 11. Kuesioner (angket) Penelitian.....	138
Lampiran 12. Data Penelitian pada Pabrik Cahaya Roti.....	145
Lampiran 13. Uji Linearitas Regresi	147
Lampiran 14. Uji Multikolinearitas	149
Lampiran 15. Uji Autokorelasi.....	149
Lampiran 16. Uji Heteroskedastisitas	149
Lampiran 17. Pengujian Secara Parsial dan Simultan	150

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan penting dalam organisasi karena sumber daya manusia adalah yang mengarahkan dan mengendalikan seluruh kegiatan organisasi. Suatu organisasi dapat dikatakan sukses atau tidaknya berdasarkan sumber daya manusia yang dimilikinya. Bagian yang paling berpengaruh dalam menunjang pekerjaan seorang pegawai adalah pemimpin atau atasan langsungnya. Oleh karena itu diperlukan seorang pemimpin yang dapat membimbing dan mengembangkan kapasitas bawahannya sebagai tujuan organisasi. Apabila para peserta dapat bekerja sama di bawah bimbingan seorang pemimpin yang dapat membimbing anggotanya, maka tujuan tersebut dapat tercapai.

Sumber daya manusia merupakan tim pendukung yang mempunyai peranan penting dalam berjalannya perusahaan. Dalam persaingan bisnis, cara terbaik untuk menjadi yang pertama adalah dengan menggunakan sumber daya manusia dari dalam perusahaan. Perusahaan tidak akan ada artinya tanpa sumber daya manusia yang bekerja menggerakkan proses pengelolaan perusahaan.

Perkembangan suatu organisasi tidak dapat dipisahkan oleh adanya kinerja, yang merupakan sesuatu kewajiban untuk semua karyawan harus mencapai kinerja yang baik untuk mencapai tujuan utama bisnis agar bisa didapatkan, hal ini tentu tidak terlepas dari adanya kualitas dan kapasitas pekerja untuk melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka.

Menurut Riniwati 2016, kinerja merupakan proses perilaku seseorang dalam bekerja yang menciptakan ide atau produk untuk mencapai tujuan yang dikerjakan. Oleh karena itu, untuk mencapai manfaat yang ingin dicapai

baik oleh perusahaan maupun karyawan, maka perlu dilakukan analisis pekerjaan. Saat mengevaluasi suatu pekerjaan, faktor-faktor tertentu harus diperhatikan. Untuk mencapai efisiensi, sumber daya manusia menjadi faktor penting yang memengaruhi proses kerja suatu organisasi. Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu (Kasmir, 2016).

Berdasarkan sudut pandang manajemen sumber daya manusia, kinerja merupakan suatu ukuran tingkat kemampuan karyawan secara individual dalam menghargai hasil kerja dan kontribusinya untuk menghasilkan barang atau jasa, sebagai produk yang dihasilkan oleh perusahaannya. Apresiasi tersebut dilihat dari kualitas dan kuantitas kinerja yang dicapai dan dapat memberikan nilai karena dapat memenuhi kebutuhan dan keinginan pada masyarakat.

Menurut Sedarmayanti 2016, kondisi fisik perusahaan yang belum tertata rapi dan ruang kerja yang masih kurang kondusif juga dianggap sebagai faktor penghambat dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini ruang kerja dinilai sempit, minim penerangan di dalam dan di luar ruangan, kamar mandi karyawan hanya ada satu, dan tempat parkir terbatas. Selain kondisi fisik lingkungan kerja, ternyata lingkungan kerja non fisik di Pabrik Cahaya Roti seperti hubungan antar rekan kerja juga sering menjadi keluhan di kalangan karyawan. Misalnya saja mereka jarang melakukan evaluasi atau tukar pikiran terkait permasalahan pabrik, sehingga interaksi antar sesama karyawan sangat sedikit.

Informasi yang didapat dari Bapak Tunggal selaku pemilik Pabrik Cahaya Roti menjelaskan bahwa kinerja karyawan yang ada hanya standar saja, tidak ada kemajuan. Sedangkan ia mengharapkan kemajuan atau peran aktif dari pihak pabrik untuk membantu kemajuan pabrik yang didirikannya, serta pemilik menambahkan sikap tegas dan disiplin yang tinggi pada gaya kepemimpinannya dalam mengelola pabriknya. Dan beliau menilai masih

kurangnya kinerja karyawan di pabrik ini karena dari tahun ke tahun belum ada langkah dalam pembukaan cabang baru dari toko roti ini untuk membantu masyarakat setempat, pemilik ingin pabrik ini mampu bersaing dengan pabrik roti lainnya.

Menurut Nabawi 2020, terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan yaitu 1) Adanya faktor individu, diantaranya meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman kerja, dan demografi individu. 2) Adanya faktor psikologis, diantaranya meliputi peran, persepsi, kepribadian, sikap, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja. 3) Adanya faktor organisasi, diantaranya meliputi struktur organisasi, kepemimpinan, desain pekerjaan dan kompensasi.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja karyawan, seperti disiplin kerja, motivasi kerja, gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan faktor lainnya. Semua faktor tersebut mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan sehingga berdampak pada keberhasilan perusahaan.

Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja menurut Djeremi, dkk 2016 adalah sebagai berikut:

1. Efisiensi dan efektivitas, yaitu tercapainya satu tujuan berarti pekerjaan yang dilakukan secara efektif, apabila melakukan hal-hal yang tidak dikehendaki atau tanpa tujuan meskipun hasilnya memuaskan padahal pekerjaan tersebut tidak ada maka pekerjaan tersebut tidak efisien.
2. Otoritas (wewenang), yaitu perintah yang diberikan para pihak kepada pihak lain untuk melaksanakan pekerjaan sesuai kontribusinya.
3. Disiplin, termasuk kepatuhan terhadap peraturan perundang-undangan yang ada. Disiplin pegawai kerja yang dimaksud adalah kewajiban orang yang bersangkutan menurut kontrak kerjanya dengan perusahaan tempatnya bekerja.
4. Inisiatif, yaitu kreativitas dan pengorganisasian ide ketika membuat rencana yang berkaitan dengan tujuan organisasi.
5. Lingkungan kerja, yaitu tempat kerja yang baik juga penting dalam sebuah organisasi. Karyawan memantau lingkungan kerja baik untuk kenyamanan pribadi mereka maupun untuk memfasilitasi kinerja pekerjaan yang lebih baik.

Berdasarkan hasil kuesioner yang dilakukan terhadap karyawan Pabrik Cahaya Roti, terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Cahaya Roti. Hal ini dibuktikan berdasarkan hasil pra-penelitian

terhadap 34 karyawan pabrik yang diperbolehkan memilih 3 faktor yang diindikasikan mempengaruhi kinerja karyawan Pabrik Cahaya Roti.

Tabel 1. Hasil Kuesioner Pra-penelitian pada Faktor Kinerja Karyawan di Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung

No.	Pertanyaan	Respon	
		YA	TIDAK
1.	Apakah motivasi kerja mempengaruhi kinerja karyawan?	10	24
2.	Apakah kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan?	20	14
3.	Apakah disiplin kerja mempengaruhi kinerja karyawan?	11	23
4.	Apakah lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?	20	14
5.	Apakah pelatihan kerja mempengaruhi kinerja karyawan?	7	27
6.	Apakah gaya kepemimpinan mempengaruhi kinerja karyawan?	14	20

Sumber: Data hasil kuesioner pra-penelitian 2023

Data Tabel 1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung mengalami penurunan yang disebabkan oleh 3 faktor yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Dari hasil pra-penelitian terlihat 3 faktor tertinggi yaitu gaya kepemimpinan sebanyak 14 responden, kompensasi sebanyak 20 responden dan lingkungan kerja sebanyak 20 responden. Sedangkan faktor yang paling kecil pengaruhnya terhadap kinerja pegawai adalah pelatihan kerja yaitu hanya 7 responden.

Hal ini membuktikan bahwa banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dalam mewujudkan kinerja pegawai yang baik untuk mencapai suatu sasaran dalam perusahaan atau badan usaha, maka harus ada intervensi dari seorang pemimpin untuk memberikan arahan atau koreksi kepada pegawai agar nantinya dapat memaksimalkan pekerjaannya agar kedepannya menjadi lebih baik lagi. Karena sumber daya manusia

mempunyai kedudukan yang sangat strategis dalam organisasi, artinya manusia memegang peranan penting dalam menjalankan kegiatan untuk mencapai tujuan.

Oleh karena itu, untuk mewujudkan seluruh target yang telah ditetapkan, pengelolaan sumber daya manusia yang berkualitas sangat diperlukan. Kinerja pegawai yang tinggi sangat diharapkan oleh setiap perusahaan atau badan usaha. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan mampu bertahan dalam persaingan yang diharapkan dari semua perusahaan atau badan usaha adalah kinerja pegawai yang memuaskan, namun tidak dapat dipungkiri bahwa tidak semua pegawai mampu bekerja sesuai target dan mempunyai kemampuan atau kreativitas yang tinggi. Memang dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya, karyawan akan menunjukkan hasil yang berbeda-beda antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, meskipun bekerja di bidang dan tempat yang sama.

Dengan permasalahan tersebut, untuk mengetahui sejauh mana keberhasilan Pabrik Cahaya Roti dalam meningkatkan kinerja karyawan, melihat pentingnya gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja karena berdasarkan pendapat para ahli bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan di perusahaan atau badan usaha. Pegawai dalam suatu organisasi atau perusahaan merupakan hal yang paling penting karena seorang pegawai atau pegawai sangat menentukan maju atau tidaknya suatu perusahaan. Karena salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai banyak keunggulan dibandingkan dengan yang lain karena sumber daya manusia mempunyai pemikiran, keinginan, perasaan, pengetahuan dan keterampilan. Oleh karena itu jika dilihat dari kegunaan sumber daya manusia, perusahaan atau dunia usaha tidak lepas dari peran tenaga kerja manusia yang harus diperhatikan kebutuhannya.

Suatu organisasi atau unit bisnis, baik formal maupun informal, membutuhkan pemimpin yang dapat mendorong bawahannya untuk selalu produktif sebab keberadaan pemimpin dalam organisasi dinilai sangat penting untuk menjadi pemimpin orang-orang yang berada di bawahnya. Tugas kepemimpinan yang diberikan oleh seorang manajer harus mampu membedakan karakteristik suatu perusahaan dengan organisasi lainnya. Kepemimpinan yang konsisten dan efektif merupakan sumber daya yang sulit ditemukan, sehingga setiap pemimpin harus memahami proses kepemimpinan dengan mengetahui kemampuan orang-orang yang berada di bawahnya.

Seorang pemimpin yang menentukan proses bisnis, tujuan akan diperoleh baik secara internal maupun eksternal, sumber daya, keterampilan yang dibutuhkan, peluang dan risiko yang terlibat. Pemimpin dalam perusahaan adalah ahli strategi yang memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai. Dalam konteks ini, perubahan sosial, teknologi terbaru, dan meningkatnya persaingan merupakan tantangan yang harus dihadapi setiap pemimpin. Oleh karena itu, sangat diharapkan untuk memiliki pemimpin yang berketerampilan dan pemahaman tinggi.

Menurut Robbin 2017, pemimpin perusahaan yang ideal haruslah seseorang yang mempunyai kemampuan dan keahlian memimpin manajemen dan sistem dengan baik. Keberhasilan seorang pemimpin dalam membangun hubungan dengan para karyawannya ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang digunakan.

Pada dasarnya gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin akan memberikan dukungan terkait dengan tujuan peningkatan potensi karyawan. Gaya kepemimpinan meliputi cerminan perilaku dari pemimpin yang berkaitan dengan kemampuannya dalam memimpin. Menurut Hasibuan 2016, gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi perilaku bawahannya agar mereka bekerja sama secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan suatu pola atau prinsip panduan seorang pemimpin, yang mencakup banyak perilaku atau gaya kepemimpinan yang mendukungnya.

Dengan demikian, gaya kepemimpinan merupakan perilaku atau proses yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pemikiran, perilaku, dan tindakan anggota timnya (Rahayu dkk., 2022).

Berdasarkan data yang diperoleh dari pra-penelitian yang telah dilakukan di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, kepada 34 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Kuesioner Pra-penelitian terkait Gaya Kepemimpinan Pada Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Pemimpin tidak mengikutsertakan para karyawan untuk memberikan saran dan gagasan yang dimiliki.	15	19
2.	Dalam memberikan kebijakan, pimpinan melakukan musyawarah dengan para karyawan.	15	19
3.	Pemimpin berusaha menciptakan kerja sama keharmonisan antara atasan dan bawahan	21	13
4.	Pemimpin selalu mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab penuh kepada bawahannya	13	21

Sumber: Data hasil kuesioner pra-penelitian 2023

Data Tabel 2 dapat diketahui bahwa mayoritas karyawan menyatakan pemimpin cenderung kurang melibatkan karyawan dalam memberikan saran dan gagasan, musyawarah dengan bawahan, tidak mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab penuh kepada karyawan. Artinya gaya kepemimpinan yang digunakan tidak sesuai dengan keinginan karyawan. Gambaran awal hasil pra-penelitian, hal ini dapat menjadi indikasi bahwa gaya kepemimpinan diduga faktor penentu penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja karyawan di Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

Peran pemimpin yang efektif sangat penting dalam meningkatkan kinerja karyawan, bahkan bisa dikatakan kualitas gaya kepemimpinannya dalam

suatu organisasi memegang peranan yang sangat dominan keberhasilan organisasi dalam menjalankan berbagai aktivitasnya terutama terlihat pada kepuasan karyawan dalam bekerja. Gaya kepemimpinan yang dilakukan selama ini terindikasi kepemimpinan otoriter karena bawahan hanya berperan sebagai pelaksana keputusan yang telah ditentukan pemimpin dan atasan telah memberikan motivasi kepada bawahannya.

Menurut Panggabean 2018, kompensasi finansial merupakan kompensasi yang dapat dirasakan secara langsung dan terdiri dari gaji, tunjangan dan insentif. Gaji merupakan upah yang dibayarkan kepada karyawan secara rutin, misalnya tahunan, triwulanan, bulanan, atau mingguan.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kontribusinya terhadap organisasi. Perusahaan yang memberikan kompensasi dengan memahami kinerja karyawan, mempertahankan karyawan, memiliki karyawan yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi akan mampu memotivasi karyawan agar kinerjanya terus meningkat. Menurut Mangkunegara 2017, kompensasi adalah pemberian balas jasa yang berupa imbalan, suatu pembayaran atas jasa yang diberikan oleh karyawan. Kompensasi mencakup segala jenis pembayaran, baik langsung maupun tidak langsung, baik berupa materi atau uang maupun penghargaan yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya. Sedangkan menurut Hasibuan 2016, mengungkapkan bahwa kriteria besar kecilnya kompensasi menggambarkan status, pengakuan dan tingkat kepuasan terhadap kebutuhan karyawan dan keluarganya.

Apabila balas jasa yang diterima semakin tinggi, maka statusnya akan semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dirasakan akan semakin meningkat juga, dengan demikian kinerja karyawan akan semakin baik. Tujuan kompensasi yang dilaksanakan di dalam perusahaan antara lain untuk mengapresiasi kinerja karyawan, menjamin kesetaraan antar karyawan, mempertahankan karyawan, mendapatkan karyawan yang lebih baik, dan sistem penghargaan harus memotivasi karyawan (Soeriawibawa, dkk. 2017).

Data yang diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung terdapat intensif atau upah lembur yang diberikan kepada karyawan masih kurang memuaskan, sehingga dalam hal ini akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Kemudian, terdapat hasil data yang diperoleh melalui penyebaran kuisioner atau angket kepada karyawan yaitu adanya gaji karyawan yang diterima masih tergolong di bawah UMK Kota Bandar Lampung Tahun 2023 (JDIH Pemerintah Provinsi Lampung, 2023).

Sistem kompensasi yang baik adalah kompensasi yang harus sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku. Dalam hal ini, Indonesia mempunyai UU Ketenagakerjaan No. 13 tahun. 2003 yang membahas tentang besaran kompensasi pegawai. Oleh karena itu, sistem kompensasi yang dibuat oleh perusahaan setidaknya harus diberikan sesuai dengan peraturan pemerintah yang berlaku di Indonesia. termasuk UMK (Upah Minimum Kabupaten/Kota) yang wajib diterapkan di seluruh Indonesia. Hal inilah yang menjadi acuan dasar dalam penentuan kompensasi yang dilakukan perusahaan. Selain itu dapat juga dilengkapi dengan peraturan hukum yang berlaku seperti Keputusan Menteri dan peraturan lainnya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari pra-penelitian yang telah dilakukan di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, kepada 34 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Kuesioner Pra-penelitian terkait Kompensasi di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Gaji yang diterima sesuai harapan.	15	19
2.	Saya mendapatkan gaji setiap bulan secara tepat waktu.	34	0
3.	Insentif yang diberikan oleh Perusahaan sudah mencukupi.	19	15

Sumber: Data hasil kuesioner pra-penelitian 2023

Data Tabel 3 dapat diketahui bahwa Kompensasi yang diterima oleh karyawan Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, pihak perusahaan mampu memberikan balas jasa yang baik, seperti pemberian gaji tepat waktu. Hanya saja dalam beberapa poin tertentu, seperti adanya gaji yang diberikan tidak sesuai harapan karyawan seperti yang tertera pada tabel di atas sebanyak 19 responden mengatakan tidak setuju. Kemudian, pada insentif, yang diberikan perusahaan tidak sesuai harapan karyawan seperti yang tertera pada tabel di atas sebanyak 15 responden mengatakan tidak setuju. Dalam hal ini maka, karyawan Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung dapat diketahui bahwa kompensasi yang diberikan untuk karyawan masih tergolong rendah sehingga diduga mempengaruhi pada kinerja karyawan Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

Selain faktor kompensasi, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Noah 2017, lingkungan kerja adalah mencakup semua hubungan yang dibangun dengan karyawan di tempat kerja. Oleh karena itu, sesuatu yang berada di lokasi kerja adalah lingkungan kerja. Karyawan berada di lingkungan kerja pada saat pegawai sedang bekerja, dan segala jenis interaksi yang melibatkan karyawan tersebut merupakan bagian dari lingkungan kerja. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa tempat kerja bergantung pada kondisi di sekitar pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan pekerjaan yang dilakukannya dan yang menjadi tanggung jawabnya.

Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan yang terikat antara pekerja yang ada di dalam lingkungan sekitarnya. Oleh karena itu perlu dilakukan upaya untuk menjamin tempat kerja yang baik dan kondusif karena tempat kerja yang baik dan kondusif membuat karyawan betah berada di dalam ruangan dan merasa bersemangat untuk memenuhi setiap tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang dianggap kurang baik, yaitu tidak ada hubungan harmonis diantara rekan kerja lainnya, rekan kerja dengan pimpinan, bahkan manajer dengan manajer, hal ini dapat menurunkan

semangat kerja karyawan. Faktor lingkungan kerja yang memberikan dukungan kepada karyawan dalam bekerja, seperti hubungan yang harmonis diantara rekan kerja, kondisi kerja yang baik, dan adanya fasilitas yang mendukung di tempat bekerja, dapat membuat karyawan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan menjadi fokus utama untuk diperhatikan manajemen (Krisnaldy dkk., 2019). Walaupun lingkungan kerja tidak berpengaruh langsung terhadap proses produksi di perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai dampak langsung terhadap karyawan yang bekerja di bagian produksi. Tempat kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, sedangkan tempat kerja yang tidak memadai dapat merugikan kondisi kerja (Nabawi, 2020).

Menurut Tran 2020, lingkungan kerja adalah lingkungan kerja secara fisik dan secara sosial diantaranya meliputi ruang, kondisi fisik, peralatan kerja, tempat, jenis pekerjaan, rekan kerja, pimpinan, bawahan, budaya perusahaan, orang di luar perusahaan, kebijakan dan peraturan yang ditetapkan perusahaan. Lingkungan kerja yaitu mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhi mereka dalam pekerjaan yang diberikan perusahaan (Sofyan, 2016). Menurut Nabawi 2020, lingkungan kerja merupakan alat dan bahan yang digunakan untuk bekerja, lingkungan tempat karyawan bekerja, metode bekerja dan organisasi kerja yang baik secara perseorangan maupun kelompok. Berdasarkan pengertian di atas, lingkungan kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan bekerja, baik yang berkaitan dengan aspek fisik maupun aspek sosial dalam suatu perusahaan atau organisasi, yang dapat memengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya sehari-hari.

Data yang diperoleh dari hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung terdapat fasilitas yang masih kurang memadai seperti penerangan di dalam ruangan

maupun di luar ruangan, hanya tersedia satu kamar mandi karyawan dan lahan parkir yang terbatas, sehingga dalam hal ini akan memberikan pengaruh pada kinerja karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh dari pra-penelitian yang telah dilakukan di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, kepada 34 responden didapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4. Hasil Kuesioner Pra-penelitian terkait Lingkungan Kerja Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung

No	Pernyataan	YA	TIDAK
1.	Saya membangun hubungan baik antar karyawan.	34	0
2.	Penerangan yang ada di pabrik sudah memadai.	19	15
3.	Temperatur atau suhu udara di tempat kerja baik.	14	20
4.	Kebersihan selalu dijaga di area pabrik	34	0
5.	Kelengkapan fasilitas di area pabrik	21	13

Sumber: Data hasil kuesioner pra-penelitian 2023

Data Tabel 4 dapat diketahui bahwa kondisi lingkungan kerja di Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung, sudah cukup baik dari segi hubungan yang harmonis diantara karyawan dan kebersihan di area pabrik yang selalu dijaga kebersihannya. Hanya saja dalam beberapa poin tertentu, seperti penerangan di dalam ruangan produksi masih belum memadai, temperatur dan kelembaban udara masih belum memadai, serta kelengkapan fasilitas yang masih kurang. Dalam hal ini maka, karyawan Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung dapat diketahui bahwa lingkungan kerja yang ada untuk karyawan masih kurang tercukupi sehingga diduga mempengaruhi pada kinerja karyawan Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

Menurut Simanjuntak 2017, ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan atau pegawai, yaitu yang pertama, bersifat individual yaitu kemampuan bekerja yang memengaruhi keterampilan kerjanya. Kedua, dukungan organisasi berupa pengorganisasian, penyediaan sarana dan perlengkapan, kenyamanan kerja, kondisi kerja dan syarat kerja, dan yang terakhir merupakan faktor dukungan manajemen yang didasarkan pada kemampuan manajerial oleh pihak manajemen atau pimpinan, baik dalam membangun prosedur atau sistem keselamatan kerja dan hubungan industrial, serta mengembangkan keterampilan karyawan.

Oleh karena itu dapat dikatakan apabila suatu perusahaan atau suatu badan usaha yang mempunyai faktor-faktor yang dapat memengaruhi kerja karyawan seperti yang telah dijelaskan di atas, maka akan diperoleh hasil kerja karyawan yang tidak berkualitas dan tidak tercapainya tujuan yang diinginkan perusahaan. Berdasarkan keadaan tersebut dan melihat begitu pentingnya kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh adanya Gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung dengan judul

“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka permasalahan dalam penelitian ini dapat diidentifikasi sebagai berikut:

1. Pemimpin cenderung kurang melibatkan karyawan dalam memberikan saran dan gagasan, musyawarah dengan bawahan, tidak mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab penuh kepada karyawan. Artinya gaya kepemimpinan yang digunakan diduga tidak sesuai dengan keinginan karyawan.
2. Cukup dalam memberikan insentif bagi karyawan, sehingga terkadang banyak karyawan yang tidak mencapai target dalam bekerja.
3. Kompensasi berupa gaji yang masih tergolong rendah di bawah UMK Kota Bandar Lampung Tahun 2023.

4. Terdapat fasilitas yang masih kurang memadai seperti penerangan di dalam ruangan maupun di luar ruangan, hanya tersedia 1 kamar mandi karyawan, lahan parkir yang terbatas, penerangan di dalam ruangan produksi masih belum memadai, temperatur dan kelembaban udara masih belum memadai.

C. Pembatasan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah tersebut, maka untuk mempermudah pembahasan selanjutnya peneliti membatasi permasalahan pada “Pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Dan Lingkungan Kerja (X_3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung”.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan identifikasi masalah, maka rumusan masalah penelitian ini adalah:

1. Apakah Gaya Kepemimpinan (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung?
2. Apakah Kompensasi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung?
3. Apakah Lingkungan Kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung?
4. Apakah Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung?

E. Tujuan Penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji pengaruh faktor Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.
2. Untuk menguji pengaruh faktor Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.
3. Untuk menguji pengaruh faktor Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.
4. Untuk menguji pengaruh faktor Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung.

F. Manfaat Penelitian

Pada hakikatnya suatu penelitian yang dilaksanakan dapat diharapkan akan mendapatkan manfaat tertentu, diantaranya sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Sebagai sumbangsih penting dan memperdalam wawasan bagi kajian ilmu manajemen dalam mengelola sumber daya manusia, sehingga dapat dijadikan sebagai acuan untuk pengembangan penelitian sumber daya manusia yang akan datang. Serta memberikan kontribusi untuk memperluas kajian ilmu manajemen yang menyangkut gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.

2. Secara Praktis

a) Bagi Peneliti

Diharapkan mampu menambah pengetahuan dan kesiapan peneliti bila nantinya terjun ke dunia kerja dan memperluas pengetahuan

terutama yang berhubungan dengan gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.

- b) Bagi Instansi
Diharapkan bisa memberikan informasi sebagai bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan melalui peningkatan gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.
- c) Bagi Akademik
Bagi pihak akademik, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya keustakaan dan menyajikan informasi tentang gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja.
- d) Bagi Prodi
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi positif dalam bidang Pendidikan terutama manajemen sumber daya manusia yang diperoleh dari perkuliahan.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Ruang lingkup dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Objek penelitian
Objek penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), Dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Subjek penelitian
Subjek penelitian ini adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti.
3. Tempat penelitian
Tempat penelitian ini adalah di Pabrik Cahaya Roti. Jl. Ganjaran, Pinang Jaya, Kec. Kemiling, Kota Bandar Lampung.
4. Waktu penelitian
Waktu penelitian ini dilaksanakan pada tahun 2023.
5. Ilmu penelitian
Ruang lingkup ilmu di dalam penelitian ini adalah disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia.

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR, DAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

Tinjauan Pustaka memiliki arti: peninjauan kembali pustaka yang terkait (*review of related literature*). Sesuai dengan maknanya yang ada, maka suatu tinjauan pustaka berfungsi sebagai peninjauan Kembali (*review*) pustaka (laporan penelitian, dan lain sebagainya) yang berkaitan atau tidak tentang masalah yang harus tepat identik dengan bidang permasalahan yang dihadapi, dan seiring dan berkaitan (*collateral*). Fungsi dari peninjauan kembali pustaka yang berkaitan merupakan suatu hal yang mendasar dalam penelitian.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia, juga dikenal sebagai MSDM, merupakan ilmu atau cara mengelola hubungan dan aktivitas sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki individu secara efektif dan efisien serta dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat. MSDM didasarkan pada gagasan bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, atau hanya aset bisnis. Kajian MSDM memadukan banyak bidang keilmuan seperti psikologi, sosiologi dan bidang keilmuan lainnya. Sumber daya manusia pada sebuah perusahaan atau lebih dikenal dengan istilah karyawan hendaknya dikelola dengan bijaksana agar hasil yang diinginkan sesuai dengan tujuan perusahaan.

Menurut Schuler dkk., 2017, *Human resource management is the recognition of the needs of an organization's employees as human resources who play an important role and contribute to organizational goals, as well as the use of various functions and activities to ensure*

that they are used efficiently and effectively for the benefit of individuals, the organization and society.

Pernyataan tersebut menegaskan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pengakuan terhadap kebutuhan karyawan suatu organisasi sebagai sumber daya manusia yang berperan penting dan berkontribusi terhadap tujuan organisasi, serta penggunaan berbagai fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa mereka digunakan secara efisien dan efektif untuk kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja, agar kemampuan fisik dan psikis di dalam bekerja dapat secara efektif untuk mencapai tujuan organisasi (perusahaan).

2. Kinerja Karyawan

a. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan erat kaitannya dengan hasil kerja seseorang suatu organisasi atau perusahaan. Hasil pekerjaan dapat berhubungan dengan kualitas, kuantitas, dan lain-lain ketepatan waktu, namun evaluasi kinerja dalam suatu organisasi perusahaan merupakan kunci utama bagi karyawan. Kinerja karyawan dan organisasi mempunyai hubungan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak lepas dari sumber daya yang dimiliki organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh karyawan yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Rinwati dalam (Rivaldo, 2022) kinerja adalah proses perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu gagasan atau produk dalam mencapai tujuan yang dikerjakannya. Oleh karena itu, guna memenuhi kepentingan tujuan yang ingin dicapai baik perusahaan maupun karyawan, maka perlu

adanya penilaian kinerja. Dalam penilaian pekerjaan ada komponen yang harus dipenuhi. Untuk mencapai kinerja, sumber daya manusia menjadi bagian yang tidak terpisahkan dalam memengaruhi berjalannya proses suatu organisasi. Sedangkan, menurut Kasmir dalam (Persada, 2023) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Kinerja merupakan aspek penting dari upaya ini mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi maka perusahaan atau instansi tersebut akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Karena kinerja menentukan keberhasilan dan kelangsungan hidup perusahaan. Dalam setiap organisasi, manusia merupakan salah satu komponen terpenting dalam mewujudkan organisasi tersebut (Khaeruman dkk., 2021).

Pada prinsipnya evaluasi kinerja merupakan wujud dari kinerja seorang pegawai sebagai formulir penilaian kinerja (Irfansyah, 2020). Secara konseptual, kinerja pada dasarnya terlihat dari dua aspek yaitu kinerja individu karyawan dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja individu dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi merupakan keseluruhan hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seseorang yang dibuktikan dengan bukti-bukti yang konkret dan menyeluruh (Sedarmayanti, 2016). Kinerja karyawan menjadi salah satu aspek penting dalam upaya mencapai tujuan perusahaan atau instansi. Dengan kinerja karyawan yang baik pada suatu perusahaan atau instansi maka perusahaan atau instansi tersebut akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu pencapaian hasil kerja atau pencapaian target kerja yang harus dicapai oleh seorang karyawan dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing.

b. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Nabawi 2020, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja sebagai berikut:

- 1) Faktor Individu meliputi demografi, keterampilan, kemampuan, latar belakang keluarga, tingkat sosial, dan pengalaman kerja seseorang.
- 2) Faktor Psikologis terdiri dari lingkungan kerja, persepsi, peran, kepribadian, sikap, kepuasan kerja, dan motivasi.
- 3) Faktor Organisasi meliputi Struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan penghargaan.

Sedangkan, ada dua faktor yang memengaruhi kinerja karyawan (Khaeruman, dkk., 2021) sebagai berikut:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu normal adalah individu yang mempunyai integritas tinggi antara fungsi psikis (*spiritual*) dan fungsi jasmani (fisik). Dengan integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, individu memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik inilah yang menjadi modal utama manusia untuk mampu mengelola dan memanfaatkan potensi diri secara maksimal dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari atau aktivitas untuk mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan

Lingkungan kerja organisasi sangat berpengaruh mendukung individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian tugas yang jelas, kewenangan yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang saling menghormati dan dinamis, peluang karir dan fasilitas kerja yang relatif memadai (Mangkunegara, 2017).

Selain pendapat di atas, adapun faktor-faktor yang memengaruhi kinerja (W Enny, 2019) sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian merupakan kesanggupan atau keterampilan yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin Anda memilih kemampuan dan keterampilan Anda, maka Anda akan mampu menyelesaikan

pekerjaan Anda dengan benar, sesuai dengan apa yang telah ditentukan.

- 2) Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan menghasilkan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.
- 3) Desain pekerjaan, artinya apabila suatu pekerjaan mempunyai desain yang baik maka akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dengan benar dan lancar. Pada dasarnya desain pekerjaan digunakan untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya.
- 4) Kepribadian yaitu kepribadian atau watak seseorang, setiap orang mempunyai kepribadian atau watak yang berbeda-beda satu sama lain.
- 5) Motivasi kerja adalah suatu dorongan agar seseorang dapat melakukan pekerjaan, dan apabila karyawan mendapat dorongan yang kuat dari perusahaan dan dari dalam dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya dengan baik.
- 6) Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.
- 7) Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya. Dalam praktiknya, gaya kepemimpinan ini dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi.
- 8) Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan, hal ini mengatur tentang hal-hal yang berlaku dan berlaku umum serta wajib dipatuhi oleh seluruh anggota perusahaan atau organisasi.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan bahagia atau gembira yang dirasakan seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan. Begitu pula jika seseorang tidak senang atau senang dan tidak menyukai pekerjaannya, maka hal ini akan memengaruhi hasil kerja karyawan tersebut. Jadi kepuasan kerja dapat memengaruhi kinerja.
- 10) Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi kerja. Lingkungan kerja dapat meliputi ruangan, tata ruang, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk terus berkarya dan membela perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas tersebut ditunjukkan dengan tetap bekerja sungguh-sungguh meski kondisi perusahaan sedang terpuruk.
- 12) Komitmen adalah sikap kepatuhan karyawan dalam menjalankan kebijakan atau peraturan yang ditetapkan

perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga berarti kepatuhan karyawan terhadap janji yang telah dibuatnya.

- 13) Disiplin kerja merupakan upaya pegawai untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya datang ke tempat kerja tepat waktu.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat disimpulkan bahwa faktor individu, faktor psikologis, faktor lingkungan, dan lain-lainnya mempunyai hubungan yang dapat memengaruhi kinerja, dimana hal ini merupakan modal utama pencapaian kinerja bagi organisasi dalam mencapai tujuannya.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam (Maisarah dkk, 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kualitas
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan melakukan apa yang seharusnya dia lakukan.
- 2) Kuantitas
Kuantitas kerja adalah berapa lama seorang pekerja bekerja dalam satu hari. Banyaknya pekerjaan dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai.
- 3) Pelaksanaan Tugas
Eksekusi tugas adalah sejauh mana pegawai mampu melaksanakan pekerjaannya secara akurat atau tanpa kesalahan.
- 4) Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan merupakan kesadaran akan kewajiban pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan, menurut Mathis & Jakckson 2016, bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Kuantitas
Kuantitas merupakan banyaknya kerja yang dihasilkan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau organisasi.

- 2) Kualitas
Mutu adalah kualitas kerja yang menunjukkan sejauh mana kualitas seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya.
- 3) Jangka Waktu
Kemampuan perusahaan dalam menentukan jam kerja yang dianggap paling efisien dan efektif. Karena dengan memanfaatkan waktu maka pekerjaan dapat selesai tepat waktu yang telah ditentukan oleh perusahaan.
- 4) Kolaborasi
Kolaborasi merupakan salah satu syarat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena kerjasama yang baik akan memberikan kepercayaan kepada berbagai pihak.

d. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia, sehingga harus dilaksanakan dengan sebaik-baiknya. Tanpa adanya penilaian kinerja, tentu manajemen akan kesulitan dalam menentukannya. Bagi perusahaan, penilaian kinerja mempunyai beberapa tujuan (W Enny, 2019), sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kualitas kerja
- 2) Keputusan penempatan
- 3) Perencanaan dan pengembangan karir
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- 5) Penyesuaian kompensasi
- 6) Inventarisasi kompetensi pegawai
- 7) Kesempatan kerja yang adil
- 8) Komunikasi yang efektif antara atasan dan bawahan
- 9) Budaya kerja
- 10) Menerapkan sanksi

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisasi yang memberikan nilai terhadap kinerja karyawan di perusahaan. Tujuannya adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya meningkatkan kinerjanya. Menurut Huseno, 2016 tujuan dilakukannya penilaian pada kinerja karyawan sebagai berikut:

- 1) Sebagai dasar pengambilan keputusan yang digunakan mengenai kinerja, pemberhentian dan besaran remunerasi.
- 2) Sebagai parameter penilaian sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan tugasnya.
- 3) Sebagai dasar penilaian efektivitas seluruh kegiatan dalam organisasi.
- 4) Sebagai dasar evaluasi program pelatihan dan efektivitas jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, pengawasan.
- 5) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga tercapai kinerja yang baik.

Berdasarkan pendapat di atas diketahui bahwa tujuan penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil kerja, apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh seorang pegawai sesuai tugas pokoknya sebagai upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kinerja perusahaan

e) Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Fahmi 2017, terdapat 10 manfaat penilaian kinerja antara lain sebagai berikut:

- 1) Peningkatan kinerja, umpan balik kinerja berguna bagi karyawan, manajer dan spesialis pribadi dalam bentuk kegiatan yang tepat untuk meningkatkan kinerja.
- 2) Penyesuaian kompensasi, penilaian kinerja membantu pengambilan keputusan untuk menentukan siapa yang seharusnya menerima peningkatan pembayaran berupa gaji dan bonus berdasarkan sistem merit.
- 3) Keputusan penempatan, promosi, transfer, dan demosi biasanya didasarkan pada kinerja masa lalu dan antisipatif.
- 4) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan, kinerja yang buruk menunjukkan perlunya pelatihan ulang. Setiap pegawai harus selalu mampu mengembangkan dirinya.
- 5) Perencanaan dan pengembangan karir, umpan balik kinerja membantu proses pengambilan keputusan tentang karir spesifik seorang karyawan.
- 6) Kekurangan dalam proses penempatan staf, baik buruknya kinerja berimplikasi pada kelebihan dan kelemahan prosedur penempatan staf di bagian departemen SDM.
- 7) Ketidakakuratan informasi, kinerja yang buruk dapat mengindikasikan kesalahan dalam informasi analisis pekerjaan, rencana SDM, atau item lain dari sistem manajemen pribadi. Hal ini akan menyebabkan ketidakakuratan dalam keputusan perekrutan, pelatihan dan konseling karyawan.

- 8) Kesalahan desain pekerjaan, kinerja yang buruk mungkin merupakan gejala dari desain pekerjaan yang salah.
- 9) Kesempatan kerja yang setara, penilaian kinerja yang akurat dan benar-benar memperhitungkan hubungan terhadap kinerja dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal tidak bersifat diskriminatif.
- 10) Tantangan eksternal, terkadang kinerja dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja, seperti keluarga, keuangan, kesehatan, atau masalah lainnya.

3. Gaya Kepemimpinan

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah tentang memberikan pengaruh terhadap anggota lain dalam kelompok atau organisasi, dan kedua, membantu kelompok atau organisasi mencapai tujuannya. Efektivitas seorang pemimpin ditentukan oleh kemampuannya dalam membantu organisasi mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang membantu dalam mencapai tujuannya, sedangkan pemimpin yang tidak efektif adalah pemimpin yang tidak membantu dalam mencapai tujuannya. Menurut Richard D. Irwin 2016, kepemimpinan adalah kemampuan untuk memengaruhi orang agar bersedia mengikuti bimbingannya atau mematuhi keputusannya (*Leadership is the ability to influence people to be willing to follow one's guidance or obey one's decisions*). Menurut definisi tersebut, keberhasilan kepemimpinan sangat bergantung pada pemimpin itu sendiri, sedangkan dengan faktor tenaga kerja dan situasi yang dihadapinya dianggap tidak menentu. Kepemimpinan mempunyai kapasitas untuk melakukan hal tersebut mempengaruhi persepsi pengikut tentang perubahan tergantung pada peran dinamis gaya kepemimpinan selama keseluruhan proses transformasi (Cumings dkk., 2016).

Dari beberapa definisi di atas, maka dapat diketahui bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan atau keahlian

seseorang untuk memengaruhi orang lain, karyawan, atau kelompok, yang bertujuan untuk mencapai cita-cita organisasi atau kelompok tertentu.

b. Teori Kepemimpinan

Pada dasarnya teori kompetensi kepemimpinan mempunyai tiga jenis, yaitu: (1) teori genetis, (2) teori sosial, dan (3) teori ekologi (Hutaheean, 2021). Dari ketiga teori kepemimpinan tersebut adalah *grand theory* kepemimpinan, yaitu sebagai berikut:

(1) Teori Genetis

Pada teori genetis, pemimpin tidak dapat direkayasa, karena bakat yang dibawa sejak lahir, baik dipengaruhi oleh gen keturunan orang tua. Teori tersebut menyatakan sebagai berikut:

- a. Pemimpin tidak dibuat, akan tetapi muncul dari bakat alami yang dibawa sejak lahirnya.
- b. Didapat dari gen keturunan orang tuanya, ditakdirkan menjadi pemimpin dalam situasi yang beragam.
- c. Secara filsafat, teori genetis merujuk pada pandangan deterministik.

(2) Teori Sosial

Pada teori sosial, pemimpin harus dididik, dibentuk, dan disiapkan, tidak dilahirkan begitu saja. Dengan demikian, setiap orang mampu menjadi pemimpin dari kerja keras/usaha pendidikan dan lain sebagainya serta didorong oleh motivasi diri sendiri.

(3) Teori Ekologis

Pada teori ekologis, seorang akan sukses dan bisa menjadi pemimpin apabila sejak lahir telah mempunyai kemampuan bakat kepemimpinan, dan mampu dikembangkan melalui usaha dan pengalaman Pendidikan, serta sesuai dengan lingkungannya.

c. Gaya Kepemimpinan

Menurut Edison dan Anwar 2017, gaya kepemimpinan adalah cara atasan bertindak dan/atau dengan bagaimana atasan memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan tertentu. Gaya kepemimpinan adalah gaya yang dimiliki bos yang menunjukkan suatu gaya adalah identitas penggunaan khusus memotivasi pekerja ketika berprestasi tujuan organisasi (Mulyadi, 2017:150).

Menurut Sudirno dalam (Saputra, 2017) gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku alamiah yang diterapkan seseorang ketika orang tersebut ingin mempengaruhi perilaku orang lain. Seorang pemimpin dalam mempengaruhi bawahan atau bawahannya harus menerapkan gaya kepemimpinan yang baik dan benar, sehingga bawahan atau bawahannya dapat terpengaruh. Gaya kepemimpinan juga dapat menjadi salah satu faktor penentu keberhasilan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya.

Menurut Zainal 2017, gaya kepemimpinan adalah sebuah koleksi karakter yang digunakan oleh atasan untuk memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan mereka industrinya sukses atau bisa juga masuk memberikan contoh sikap dan strategi dilakukan oleh seorang pemimpin. Sedangkan, menurut Busro 2018, definisi lain gaya kepemimpinan itu upaya dengan cara apa seseorang atasan dapat memotivasi karyawan bawahannya dengan sangat tulus bersedia melakukan berbagai hal menginstruksikan kegiatan

bersama oleh atasan tanpa merasa bahwa mereka memang demikian terpaksa dilaksanakan tujuan organisasi.

Dari uraian ini, bahwa gaya kepemimpinan adalah pola *holistic* dari tindakan seorang pemimpin, hingga mengendalikan bawahan dipimpin oleh suatu identitas khusus dominan dalam dirinya untuk pencapaian tujuan organisasi.

d. Tipe-tipe Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud jika dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditentukan. Seorang pemimpin harus berusaha untuk menjadi bagian darinya situasi organisasi yang dipimpinnya (Northouse, 2018). Dalam mewujudkannya tujuan dan fungsi kepemimpinan internal, suatu kegiatan akan berlangsung, kemudian pimpinan dan kegiatannya akan dipisahkan sehingga terlihat jelas kepemimpinan dengan polanya masing-masing. Tipe-tipe gaya kepemimpinan yaitu sebagai berikut:

1) Tipe Otoritas (*Autocrat*)

Menurut Ony 2019, gaya otokratis dikenal sangat keras dalam mengarahkan bawahan melaksanakan pekerjaan. Prinsip ini pada akhirnya membuat pemimpin otoriter yakin bahwa setiap pemikiran yang dihasilkannya adalah yang paling tepat sehingga menjadi sesuatu yang mutlak perlu diterapkan agar tujuan organisasi tercapai. Pada tipe kepemimpinan otoriter, pemimpin selalu mendikte apa yang ada harus dilaksanakan oleh para anggotanya. Inisiatif dan daya pikir anggota sangat terbatas sehingga mereka tidak diberi kesempatan untuk mengutarakan pendapatnya. Pemimpin membuat aturan sendiri yang harus dipatuhi dan dipatuhi oleh semua orang bawahannya (Samsu, 2017).

Menurut Reimond 2019, model kepemimpinan otoriter merupakan suatu dimana kekuasaan atau wewenang sebagian besar tetap berada di tangan pemimpin. Segala pengambilan keputusan dan kebijaksanaan sepenuhnya berada pada pimpinan, sedangkan bawahan tidak ikut serta dalam memberikan saran dan pertimbangan dalam proses pengambilan keputusan.

2) Tipe *paternalistic*

Persepsi pemimpin yang paternalistik tentang perannya dalam kehidupan Organisasi dapat diwarnai oleh harapan para pengikutnya. Harapan ini secara umum terwujud keinginan agar pemimpinnya dapat bertindak sebagai ayah yang protektif dan hendaknya digunakan sebagai tempat bertanya dan memperoleh bimbingan. Dengan kondisi dari segi nilai-nilai organisasi yang dianut, pemimpin yang bersifat internalis biasanya lebih mengutamakan nilai kebersamaan, dalam organisasi yang dipimpin oleh pemimpin yang internalis kepentingan dan perlakuan bersama terlihat sangat menonjol. Artinya seorang pemimpin yang bersangkutan mencoba untuk memperlakukan semua orang dalam organisasi seadil dan setimpal mungkin.

3) Tipe Kharismatik

Pemimpin karismatik tipe ini mempunyai kekuatan energi atraktif yang dapat dimanfaatkan mempengaruhi orang lain. Sehingga, mempunyai jumlah pengikut yang banyak. Pemimpin yang karismatik adalah pemimpin yang dikagumi oleh orang lain. Banyak dari pengikut ini tidak selalu menjelaskan secara konkrit mengapa suatu tipe pemimpin karismatik sangat dikagumi. Orang cenderung mengatakan bahwa orang-orang tertentu mempunyai "kekuatan ajaib" dan membuat orang-orang tertentu mengaguminya sebagai pemimpin yang kharismatik. Pada anggota organisasi atau lembaga yang dipimpin oleh orang yang kharismatik, tidak

mempermasalahkan nilai, sikap, dan perilaku yang dianutnya digunakan oleh pemimpin karismatik dengan menggunakan bawahan tetap yang otokratis mengikuti dan tetap setia kepada pemimpin yang karismatik.

4) Tipe Demokratis

Kepemimpinan demokratis berorientasi pada rakyat dan memberikan bimbingan efisien bagi para pengikutnya. Kepemimpinan demokratis menghormati potensi setiap orang individu, mau mendengarkan nasihat dan saran dari bawahan. Seorang pemimpin yang bersikap demokratis dihormati dan dihormati, bukan ditakuti karena perilaku pemimpin demokratis dalam kehidupan organisasi mendorong bawahannya untuk mengembangkan kekuasaannya. inovasi dan kreativitas. Pemimpin demokrasi serius mendengarkan pendapat, saran bahkan kritik dari orang lain, terutama dari bawahan. Seorang pemimpin yang melibatkan semua anggota kelompok dalam pengambilan keputusan. pemimpin perusahaan dengan sifat seperti ini akan selalu menghargai pendapat atau kreasi bawahannya.

5) Tipe militeristis

Banyak yang menggunakan sistem komando, sistem komando dari atasan kepada bawahan dia tangguh, sangat otoriter dan menuntut bawahannya untuk selalu patuh. Tipe ini ada di alam militer, hanya gaya warnanya yang meniru gaya militer tetapi terlihat lebih tipe ini sangat mirip dengan tipe otoriter.

e. Indikator Gaya Kepemimpinan

Menurut Kartono 2018, indikator gaya kepemimpinan meliputi; sifat, kebiasaan, tempramen, watak, dan kepribadian. Penjelasan secara rincinya adalah sebagai berikut:

- 1) Sifat. Seorang pemimpin berpengaruh dalam menentukan keberhasilannya dalam mewujudkan cita-cita di dalam perusahaan. Serta sangat ditentukan terhadap kemampuan yang dimiliki. Kemampuan yang dimaksudkan yaitu kualitas pemimpin dengan berbagai perangai atau ciri-ciri dan sifat di dalamnya.
- 2) Kebiasaan. Kebiasaan di dalam gaya kepemimpinan merupakan salah satu penentu pergerakan perilaku pemimpin yang mencerminkan semua tindakan yang dilakukan sebagai pimpinan yang memiliki kebiasaan yang baik.
- 3) Tempramen. Tempramen merupakan suatu gaya kepemimpinan dan ciri khasnya dalam memberikan tanggapan, dalam berintraksi lebih aktif, sedangkan yang lainnya tetap tenang.
- 4) Watak. Seorang pemimpin yang subjektif mampu menjadi penentu untuk kelebihan pada diri seorang pemimpin dalam mempengaruhi rasa keyakinan, ketekunan, keberanian, dan daya tahan.
- 5) Kepribadian. Kepribadian baik yang dimiliki seorang pemimpin mampu menentukan keberhasilannya, yang ditentukan oleh karakteristik unggul yang dimilikinya.

4. Kompensasi

a. Kompensasi

Kompensasi adalah istilah yang berkaitan dengan manfaat imbalan finansial yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kerja mereka dengan suatu organisasi. Secara umum bentuk kompensasi adalah finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh organisasi. Kompensasi dapat diberikan secara langsung kepada karyawan, maupun secara tidak langsung dimana karyawan menerima kompensasi dalam bentuk *non-moneter* (Tsauri, 2016). Gagasan sempit tentang kompensasi sebagai suatu mekanisme berdasarkan prinsip-prinsip hukum perbuatan melawan hukum (yaitu terkait dengan kerugian atau kerusakan tertentu), dan gagasan luas tentang kompensasi yang menawarkan banyak manfaat bagi individu atau komunitas (Jorgensen dkk., 2020).

Pada dasarnya manusia bekerja mempunyai tujuan hidup. Seseorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Keberhasilan dalam menentukan kompensasi yang tepat akan menentukan kualitas kerja karyawan, yang akan berhubungan langsung dengan efektivitas tujuan karyawan dan efisiensi anggaran organisasi, serta akan menentukan bagaimana organisasi akan bertahan dalam lingkungan kompetitif perusahaan (Dwianto dkk., 2019).

Secara umum, kompensasi dapat diartikan sebagai suatu bentuk imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan atas sumbangsih dan karyanya terhadap perusahaan, dimana penghargaan tersebut dapat berupa finansial langsung maupun tidak langsung, dan penghargaan tersebut juga dapat bersifat tidak langsung (W Enny, 2019). Sedangkan menurut Marwansyah 2016, Kompensasi adalah segala sesuatu dalam bentuk keuntungan (*return*) finansial, jasa yang berwujud dan tujuan- tujuan yang diperoleh sebagai bentuk hubungan kerja.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat diketahui bahwa kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau badan usaha kepada karyawannya dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan secara rutin.

b. Jenis-jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi diberikan antara satu perusahaan dengan yang lain seringkali berbeda, baik dari segi jumlah yang dibayarkan maupun komponen ganti ruginya. Namun jenis kompensasi yang

diberikan biasanya sama atau tidak terlalu berbeda. Perusahaan harus berhati-hati dalam mengelola kompensasi, mengingat jika kompensasi diberikan dalam jumlah yang lebih kecil atau kurang maka akan memengaruhi produktivitas karyawan. Terdapat dua jenis kompensasi menurut (W Enny, 2019) diantaranya sebagai berikut:

- 1) Kompensasi langsung (*direct compencation*), seperti:
 - a. Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara berkala kepada pegawai tetap dan mempunyai jaminan yang pasti.
 - b. Upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada pekerja harian lepas berdasarkan kesepakatan yang disepakati untuk membayarnya. Gaji tidak sama dengan gaji. Apabila gaji dibayarkan secara teratur dan tetap, maka besarnya upah dapat berubah tergantung output yang dihasilkan dan sesuai kesepakatan.
 - c. Insentif merupakan imbalan langsung yang diberikan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
- 2) Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan kepada seluruh karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Seperti asuransi, tunjangan, uang pensiun dan lain sebagainya.

Sedangkan, komponen program gaji secara keseluruhan umumnya dikelompokkan menjadi kompensasi finansial langsung, kompensasi tidak langsung, dan kompensasi non finansial (Tsauri, 2016) sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Finansial Langsung, berupa gaji pokok (gaji dan upah), pembayaran kinerja, pembayaran insentif (bonus, komisi, bagi hasil dan opsi saham) dan pembayaran ditangguhkan (program tabungan dan anuitas pembelian saham).
- 2) Kompensasi Finansial tidak Langsung, berupa program perlindungan (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), pembayaran di luar jam kerja (hari libur, libur, cuti tahunan dan cuti melahirkan) dan fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir yang memadai.

- 3) Kompensasi *Non-financial*, berupa pekerjaan (tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa berprestasi). Lingkungan kerja (kebijakan yang sehat, pengawasan yang kompeten, rekan kerja yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

c. Indikator Kompensasi

Setiap perusahaan mempunyai indikator yang berbeda-beda dalam prosesnya memberikan imbalan kepada karyawan. (Mujanah, 2020) mengemukakan, secara umum beberapa indikator kompensasi sebagai berikut:

a) Kompensasi Finansial

- 1) Upah/gaji. Upah (*wages*) biasanya berhubungan dengan tingkat upah per jam (semakin lama bekerja, semakin besar upahnya). Upah merupakan dasar pembayaran yang sering digunakan bagi pekerja produksi dan pemeliharaan. Sementara itu, gaji umumnya berlaku untuk tarif mingguan, bulanan, atau tahunan.
- 2) Tunjangan (*benefit*). Contoh tunjangan seperti asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja, pembayaran di luar jam kerja seperti hari raya, hari raya, cuti tahunan dan cuti melahirkan serta fasilitas seperti kendaraan, mobil perusahaan, keanggotaan klub, ruang kantor yang nyaman dan tempat parkir khusus.
- 3) Insentif (*incentive*) adalah tambahan gaji di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Program insentif dirancang untuk memberikan imbalan tambahan berdasarkan kelebihan target, kinerja, produktivitas, komisi penjualan, kelebihan keuntungan perusahaan yang dapat berupa bonus (*Profit Sharing*), atau pengurangan berkala (*Cost Reduction*), Pembagian Saham, dan lain-lain.

b) Kompensasi *Non-Financial*

- 1) Karakteristik pekerjaan, yaitu kondisi kerja yang terasa nyaman dan pekerjaan yang sesuai dengan minat, bakat atau kemampuan setiap pegawai. Begitu pula dengan melakukan pekerjaan yang sangat penting atau bermanfaat bagi orang lain akan menarik secara psikologis dan juga memberikan manfaat serta kepuasan sebagai imbalan non finansial yang dapat dirasakan oleh karyawan. Terkadang ada karyawan yang merasa nyaman dan senang melakukan pekerjaan yang menantang atau membutuhkan kreativitas atau keterampilan tertentu.
- 2) Lingkungan kerja, yang menimbulkan ketenangan, kegembiraan, kenyamanan, atau suasana psikologis atau sosial positif lainnya. Jika Anda bekerja di lingkungan kerja yang menerapkan kebijakan atau peraturan yang jelas, hal ini akan menjadi kompensasi *non-financial* bagi karyawan, serta bekerja sama dengan teman. Teman pegawai yang berkompetensi tinggi lainnya, lingkungan kerja yang bebas dari permusuhan, keakraban rekan kerja, atau bekerja pada fasilitas kerja (kantor, alat tulis atau fasilitas kantor) yang nyaman dan menyenangkan akan memotivasi pegawai untuk lebih semangat dalam bekerja.
- 3) Fleksibilitas Waktu, jam kerja yang fleksibel, misalnya jam kerja yang fleksibel atau tidak kaku yang bagi sebagian orang dapat menjadi faktor yang menyenangkan, hari kerja yang singkat namun padat sehingga terdapat waktu istirahat yang leluasa di akhir minggu, dapat membagi pekerjaan atau tanggung jawab, atau bahkan akses yang mudah. Sistem transportasi, atau komunikasi atau menuju tempat kerja yang mudah dan fleksibel dapat menjadi kompensasi *non-financial* bagi karyawan.

Sedangkan, menurut Hasibuan 2016, bahwa secara umum ada beberapa indikator kompensasi, yaitu berupa gaji, upah, upah insentif, asuransi, fasilitas kantor, dan tunjangan. Indikator kompensasi menurut Edison 2018, adalah sebagai berikut: 1) Normatif adalah jumlah minimum kompensasi yang akan diterima, termasuk gaji atau upah (termasuk gaji pokok/upah, tunjangan tetap, yang terdiri dari gaji dan tunjangan. 2) Kebijakan adalah kompensasi yang berdasarkan kebijakan atau karena pertimbangan khusus, seperti tunjangan profesi, tunjangan makan dan transportasi, bonus, uang cuti, jasa produksi dan hari libur.

d. Fungsi dan Tujuan Kompensasi

Program kompensasi atau remunerasi pada umumnya ditujukan untuk kepentingan perusahaan, karyawan dan pemerintah atau masyarakat. Untuk mencapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak, program kompensasi hendaknya didasarkan pada prinsip adil dan wajar, sesuai dengan peraturan perundang-undangan ketenagakerjaan serta memperhatikan konsistensi internal dan eksternal.

Fungsi pemberian kompensasi yang dikemukakan oleh Widodo 2016 sebagai berikut:

- 1) Alokasi sumber daya manusia yang efisien. Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai yang berprestasi akan mendorongnya untuk bekerja lebih baik.
- 2) Menggunakan sumber daya manusia secara lebih efisien dan efektif dengan memberikan kompensasi kepada pegawai mengandung makna bahwa organisasi akan menggunakan tenaga pegawai seefisien dan seefektif mungkin.
- 3) Mendorong stabilitas dan pertumbuhan perekonomian. Sistem kompensasi dapat membantu stabilitas organisasi dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

Kemudian, adapun tujuan pemberian kompensasi, dikemukakan Hasibuan 2017, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pemberian program kompensasi yang efektif ditetapkan cukup besar, sehingga penyediaan karyawan yang berkualitas bagi perusahaan akan lebih mudah.
- 2) Motivasi remunerasi yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 3) Stabilitas program kompensasi pegawai berdasarkan prinsip adil dan sesuai serta konsistensi eksternal yang kompetitif, sehingga stabilitas pegawai lebih terjamin karena *turn-over* relatif kecil.
- 4) Disiplin dalam memberikan remunerasi yang cukup besar berarti kedisiplinan pegawai akan semakin baik. Mereka akan menyadari dan mematuhi peraturan yang berlaku.
- 5) Pengaruh pemerintah terhadap program kompensasi sesuai dengan peraturan ketenagakerjaan yang berlaku (seperti batasan upah minimum), sehingga intervensi pemerintah dapat dihindari.

e. Faktor-faktor yang Memengaruhi Pemberian Kompensasi

Sistem pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada karyawannya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut menjadi tantangan bagi setiap organisasi untuk menentukan kebijakan kompensasi bagi karyawannya. Faktor-faktor tersebut, menurut Hasibuan 2017, mengemukakan yaitu sebagai berikut:

- 1) Penawaran dan permintaan: Jika jumlah pencari kerja (*supply*) lebih banyak dibandingkan lowongan pekerjaan (*demand*), maka kompensasi yang diberikan relatif kecil.
- 2) Kemampuan dan kemauan perusahaan. Apabila kemampuan dan kemauan membayar perusahaan lebih baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Namun sebaliknya jika kemampuan dan kemauan membayar perusahaan kurang, maka tingkat kompensasi yang diberikan relatif kecil.
- 3) Serikat pekerja/organisasi pekerja. Jika serikat pekerja kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya jika serikat pekerja tidak kuat dan mempunyai pengaruh yang kecil, maka tingkat kompensasinya relatif kecil.
- 4) Produktivitas kerja pegawai. Apabila produktivitas kerja karyawan baik dan besar maka kompensasi yang diterima pun akan semakin besar. Sebaliknya jika produktivitas kerja buruk dan rendah, maka kompensasi yang diberikan akan kecil.

5. Lingkungan Kerja

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki keadaan atau kondisi tempat kerja yang perlu diatur agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai dan agar produktivitas meningkat dan biaya produksi berkurang. setiap tahun. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Lingkungan yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas diantaranya yaitu suhu, kelembaban, ventilasi, penerangan, kebisingan, kebersihan tempat kerja dan baik atau tidaknya peralatan kerja memadai, metode kerja, dan lain-lain sebagai pengaruh terhadap pekerjaannya baik sebagai individu maupun kelompok. Lingkungan kerja erat kaitannya dengan faktor psikologis kerja karyawan. Menurut Afandi dalam (Sugiarti, 2022), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dalam diri pekerja. Nitisemito dalam (W Enny, 2019), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya kebersihan, musik dan lain sebagainya. Karena hal ini dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus melakukan upaya sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya. Sedangkan, Ahyari 2017, menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan tempat pegawai bekerja, yang di dalamnya terdapat unsur-unsur kondisi tempat pegawai itu bekerja. lingkungan kerja adalah keadaan atau kondisi tempat kerja yang perlu diatur agar tidak mengganggu pekerjaan pegawai dan agar produktivitas meningkat dan biaya produksi berkurang. setiap tahun. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan bekerja secara maksimal. Menurut Kale

dalam (Iis, 2022) lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Lingkungan kerja meliputi hubungan kerja yang terbentuk antar sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai guna meningkatkan karyawan bekerja di suatu perusahaan.

b. Jenis Lingkungan Kerja

Untuk dapat meminimalisir pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, langkah pertama yang harus dilakukan adalah mempelajari manusia, baik dari segi fisiknya maupun perilakunya serta fisiknya, kemudian dijadikan sebagai landasan untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

Ada beberapa jenis lingkungan kerja menurut (W Enny, 2019), yaitu sebagai berikut:

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu sebagai berikut:

- 1) Lingkungan yang berinteraksi langsung dengan bawahan (seperti: tempat parkir, pusat kerja, meja, kursi dan lain sebagainya).

- 2) Lingkungan perantara atau lingkungan umum disebut juga lingkungan kerja yang memengaruhi kondisi manusia, misalnya: suhu, kelembaban, sirkulasi udara, penerangan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja atau hubungan dengan bawahan. Menurut Nitisemito, perusahaan harus mampu mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara atasan, bawahan, dan mereka yang mempunyai status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang harus diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membangun hubungan baik antar rekan kerja, bawahan dan atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Lingkungan Kerja

Secara umum ketika seseorang dapat melaksanakan suatu kegiatan atau pekerjaan dengan baik maka hasil yang diperoleh akan optimal dengan didukung oleh kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu lingkungan dapat dikatakan sesuai atau baik apabila seseorang dapat merasa sehat, aman dan nyaman dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti, 2016 mengemukakan faktor-faktor yang dapat memengaruhi lingkungan kerja dikaitkan dengan kompetensi karyawan diantaranya sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat mempengaruhi kelancaran fungsi karyawan ketika bekerja, karena jika penerangan kurang pasti akan sangat mengganggu dan lebih rawan terjadinya kesalahan akibat penglihatan yang buruk.

- 2) Temperatur di tempat kerja
 Dalam keadaan normal, setiap bagian tubuh manusia mempunyai suhu yang berbeda-beda. Menurut hasil penelitian, tingkat suhu yang berbeda-beda akan memberikan pengaruh yang berbeda-beda pada setiap karyawan. Karyawan akan terganggu karena dapat membuat mereka lebih cepat lelah, kurang fokus, dan berakibat pada stres.
- 3) Kelembaban di tempat kerja
 Kelembapan yang tinggi dapat mengganggu mekanisme pengeluaran darah dalam tubuh. Suhu dan kelembapan ruangan yang memenuhi syarat dalam suatu ruangan berkisar antara 18-30°C. Kelembapan adalah jumlah udara yang terkandung di udara yang dapat ditanyakan dalam bentuk persentase. Kelembapan ini berkaitan atau dipengaruhi oleh suhu, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara.
- 4) Sirkulasi udara di tempat kerja
 Oksigen merupakan suatu gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk mempertahankan kehidupan yaitu untuk proses metabolisme, udara sekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen di udara sudah menurun dan bercampur dengan gas atau bau.
- 5) Kebisingan di tempat kerja
 Kebisingan yang dimaksud adalah suara yang tidak enak didengar karena dalam jangka panjang suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi. Oleh karena itu, dalam bekerja, karyawan diharapkan mampu berkonsentrasi dan fokus.
- 6) Bau tidak sedap di tempat kerja
 Bau yang tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja. Sebab jika kita terus menerus menghirup udara yang tidak sedap maka akan mempengaruhi konsentrasi kerja kita.
- 7) Dekorasi di tempat kerja
 Dekorasi pada umumnya mempunyai skema warna yang baik, oleh karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruangan kerja saja namun juga berkaitan dengan cara menata tata ruang, skema warna, peralatan dan lain sebagainya untuk bekerja. Sebab jika ruangan tempat kita bekerja nyaman dan enak dipandang maka akan mempengaruhi kinerja karyawan.

d. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja yaitu manfaat yang menimbulkan semangat kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sedangkan manfaat yang didapat dari bekerja dengan orang-orang

yang mempunyai motivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik. Artinya pekerjaan selesai sesuai standar yang benar dan dalam jangka waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan diawasi oleh individu yang bersangkutan, tidak memerlukan pengawasan yang berlebihan, dan semangat juangnya akan tinggi (Afandi, 2016).

Menurut Jakfar 2016, mengemukakan manfaat lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Peningkatan produktivitas karena berkurangnya jumlah hari kerja yang hilang
- 2) Peningkatan efisiensi kualitas kerja
- 3) Mengurangi biaya kesehatan dan asuransi
- 4) Fleksibilitas dan kemampuan beradaptasi yang lebih besar.

e. Indikator Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia mampu melakukan aktivitasnya secara efektif, optimal, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian di lingkungan kerja dapat berdampak jangka panjang. Selain itu, kondisi lingkungan yang kurang mendukung dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayanti 2016, mengemukakan indikator-indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- 1) Penerangan/Cahaya di tempat kerja
Cahaya atau penerangan sangat bermanfaat bagi karyawan guna menjamin keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan keberadaan penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak jelas (kurang) mengakibatkan pandangan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan menjadi lambat, banyak terjadi kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisiennya dalam melaksanakan pekerjaan sehingga sulit mencapai tujuan organisasi.
- 2) Sirkulasi udara di tempat kerja
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan makhluk hidup untuk mempertahankan kehidupannya yaitu untuk proses metabolisme. Udara sekitar dikatakan kotor jika kadar oksigen

di udara mengalami penurunan dan bercampur dengan gas-gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

3) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu jenis polusi yang cukup sibuk untuk diatasi oleh para ahli adalah kebisingan, yaitu suara-suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Hal ini sangat tidak diinginkan, karena apalagi dalam jangka panjang, kebisingan ini dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi, dan menurut penelitian, kebisingan yang serius bahkan dapat menyebabkan kematian.

4) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi kerja, bau-bauan yang terjadi secara terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Penggunaan “AC” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5) Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga tempat dan lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu memperhatikan keselamatan kerja. Oleh karena itu, faktor keamanan perlu diwujudkan. Untuk mencegah adanya tindak-tanduk yang merugikan, maka diperlukan petugas keamanan di setiap perusahaan.

Sedangkan, indikator lingkungan kerja menurut Afandi 2016, yaitu sebagai berikut:

- 1) Pencahayaan tempat kerja
- 2) Jendela tempat kerja
- 3) Susun warnanya
- 4) Dekorasi
- 5) Suara musik
- 6) Suara mesin pabrik, bengkel
- 7) Suhu udara
- 8) Kelembaban udara

B. Penelitian yang Relevan

Hasil penelitian yang relevan digunakan sebagai bahan perbandingan atau acuan dalam melakukan penelitian penelitian. Hasil penelitian yang dijadikan perbandingan atau acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Penelitian yang Relevan

Peneliti	Judul	Hasil
Ayu Monika, 2023	Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Lampung Barat.	1. Ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi 14,7%. Ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai kontribusi 17,9%.

Persamaan penelitian :

Persamaan di dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja.

Perbedaan penelitian :

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek dan tempat penelitian. Subyek pada penelitian ini karyawan koperasi dan tempat penelitian di Lampung Barat. Sedangkan, subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti dan tempat penelitian di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

Kebaruan penelitian :

Menyajikan sumber-sumber terbaru, melakukan studi kasus industri makanan, pembaharuan terletak pada Gaya Kepemimpinan.

Tabel 5. Lanjutan

Peneliti	Judul	Hasil
Alma Teisa Feryani, 2019	Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada <i>Candy Lady Store</i> Bandar Lampung.	1. Ada pengaruh signifikan pada variabel kompensasi karyawan terhadap kinerja karyawan. Jika kompensasi karyawan bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan meningkat. 2. Ada pengaruh signifikan pada variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Jika lingkungan kerja bagus, maka kinerja karyawan yang dimiliki akan semakin meningkat.
Persamaan penelitian : Persamaan di dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja. Perbedaan penelitian : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek dan tempat penelitian. Subyek pada penelitian ini karyawan <i>Candy Lady Store</i> dan tempat penelitian di Kecamatan Kedaton, Kota Bandar Lampung. Sedangkan, subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti dan tempat penelitian di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Kebaruan penelitian : Menyajikan sumber-sumber terbaru, melakukan studi kasus industri makanan, mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan pembaharuan terletak pada kinerja kerja karyawan (Y).		

Tabel 5. Lanjutan

Peneliti	Judul	Hasil
Elda Karmila, 2019	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. USUI Internasional Indonesia pada Devisi Produksi	Pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh hasil nilai Thitung sebesar 2,988 an Ttabel sebesar 1,662, yang berarti Thitung > Ttabel. Ho ditolak dan Ha diterima dengan tingkat signifikan sebesar $0,004 < 0,05$ maka terdapat pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. USUI Internasional Indoensia. Persamaan penelitian : Persamaan di dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan varibel Gaya Kepemimpina saja. Perbedaan penelitian : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek dan tempat penelitian. Subyek pada penelitian ini karyawan PT. Usui Internasional Indonesai dan tempat penelitian di Kota Bekasi, Jawa Barat. Sedangkan, subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti dan tempat penelitian di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung. Kebaruan penelitian : Menyajikan sumber-sumber terbaru, melakukan studi kasus industri makanan, mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan pembaharuan terletak pada lingkungan kerja dan kompensasi.

Tabel 5. Lanjutan

Peneliti	Judul	Hasil
Adelia Mereliza Najib, 2023	Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat.	Dari hasil penelitian yang dilakukan diketahui nilai t hitung untuk gaya kepemimpinan sebesar $0,342 < t \text{ tabel } 1,99834$ dan nilai signifikansi sebesar $0,734 > 0,05$ yang berarti gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat sehingga dapat disimpulkan hipotesis H0 ditolak.
Persamaan penelitian : Persamaan di dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel Gaya Kepemimpinan saja.		
Perbedaan penelitian : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek dan tempat penelitian. Subyek pada penelitian ini pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup dan tempat penelitian di Kabupaten Sumbawa Barat. Sedangkan, subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti dan tempat penelitian di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.		
Kebaruan penelitian : Menyajikan sumber-sumber terbaru, melakukan studi kasus industri makanan, mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan pembaharuan terletak pada lingkungan kerja dan kompensasi.		

Tabel 5. Lanjutan

Peneliti	Judul	Hasil
Ana Andrizanah, 2019	Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kinerja Karyawan di PT. PT. ADIRA Tbk Cabang Lampung Tengah.	Pada variabel lingkungan kerja terdapat pengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai departemen koleksi pada PT. ADIRA Tbk Cabang Lampung Tengah. Persamaan penelitian : Persamaan di dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel Lingkungan Kerja. Perbedaan penelitian : Perbedaan penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah subyek pada penelitian ini Karyawan pada PT. ADIRA Tbk dan tempat penelitian di Lampung Tengah. Sedangkan, subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti dan tempat penelitian di Lampung Tengah. Sedangkan, subyek penelitian yang akan dilaksanakan adalah karyawan Pabrik Cahaya Roti dan tempat penelitian di Kecamatan emiling, Kota Bandar Lampung Kebaruan penelitian : Menyajikan sumber-sumber terbaru, melakukan studi kasus industri makanan, mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan pembaharuan terletak pada gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Tabel 5. Lanjutan

Peneliti	Judul	Hasil
Musdalifa, 2022	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa.	Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.196 lebih besar dari 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh disiplin kerja sebesar 3.614 lebih besar dari 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Pengaruh lingkungan kerja sebesar 2.382 lebih besar dari 1,993 dengan nilai signifikansi sebesar 0,020 lebih kecil dari 0,05. Persamaan penelitian : Persamaan di dalam penelitian ini dengan penelitian yang akan dilaksanakan adalah penggunaan variabel Lingkungan Kerja. Perbedaan penelitian : Tempat penelitian ini berbeda yang mana penelitian yang dilakukan di pt. Siger jaya abadi. Kebaruan penelitian : Menyajikan sumber-sumber terbaru, melakukan studi kasus industri makanan, mengintegrasikan pendekatan kuantitatif dan pembaharuan terletak pada gaya kepemimpinan dan kompensasi.

Sumber: Dari berbagai sumber

C. Kerangka Pikir

Menurut Rinwati dalam (Rivaldo, 2022) kinerja adalah proses perilaku perilaku orang dalam melaksanakan pekerjaan sehingga menghasilkan suatu gagasan atau produk dalam mencapai tujuan yang dikerjakannya. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka menjaga ketertiban mewujudkan tujuan perusahaan. Kinerja yang dihasilkan oleh karyawan sangat penting bagi suatu perusahaan dalam rangka mewujudkan tujuannya perusahaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Edison Musa Kayoi 2021, gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan menerima hipotesis pertama. Sosok pemimpin dalam suatu perusahaan dapat menjadi efektif jika pemimpin tersebut mampu mengelola perusahaan dan mempengaruhi perilaku bawahannya agar mau bekerja sama dalam mencapai tujuan perusahaan. Kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi orang lain dengan cara memancing tumbuhnya perasaan positif dalam diri orang-orang yang dipimpinnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Kompensasi bertujuan untuk meningkatkan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Jika pegawai menerima kompensasi dengan sistem yang adil, terbuka dan obyektif maka pegawai akan termotivasi untuk bekerja lebih keras terutama dalam memberikan kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja (Mujanah, 2020). Kompensasi merupakan alat potensial untuk memotivasi kerja karyawan. Kompensasi diberikan dengan baik, akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan membuat mereka lebih termotivasi untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Pada dasarnya manusia bekerja mempunyai tujuan hidup. Seseorang karyawan akan bekerja dan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan juga memberikan penghargaan atas prestasi kerja karyawannya dengan memberikan kompensasi. Salah satu cara manajemen untuk

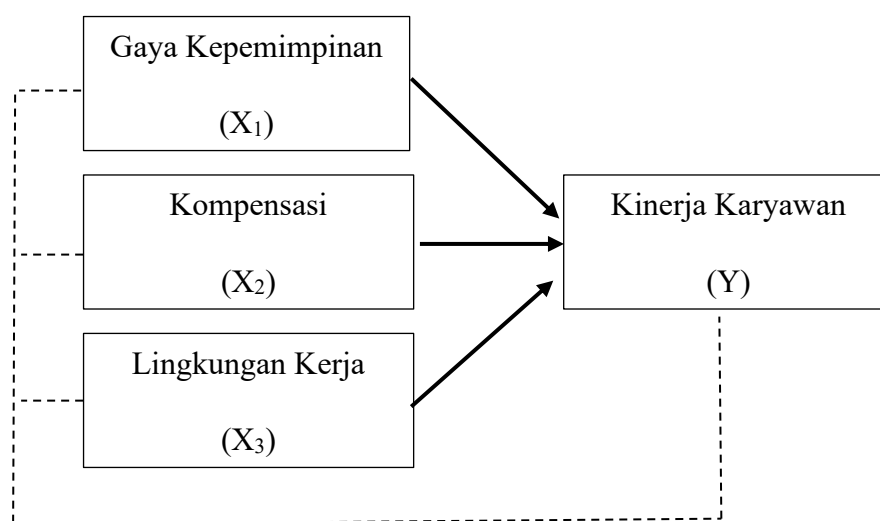
meningkatkan prestasi kerja, memotivasi dan meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui kompensasi. Penelitian sebelumnya menemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Monica, 2021), serta bersama-sama dengan kompensasi dan kepuasan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Feryani, 2019).

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peranan yang penting kelancaran proses produksi bukan hanya karena lingkungan kerja yang baik dapat memuaskan karyawan dalam menjalankan tugasnya, namun juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja sangat mempengaruhi kondisi karyawan pada suatu perusahaan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja diharapkan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Jika semangat kerja pegawai meningkat maka produktivitas pegawai pun akan meningkat. Jika hal ini dapat berjalan dengan baik, dengan demikian pencapaian visi dan misi suatu perusahaan akan tercapai dengan efektif dan efisien.

Menurut Nitisemito dalam (W Enny, 2019), mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat memengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Misalnya kebersihan, kebisingan dan lain sebagainya. Karena hal ini dapat memengaruhi pekerjaan yang dilakukan, maka setiap perusahaan harus melakukan upaya sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya. Penelitian sebelumnya diketahui bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Monika, 2021). Namun, pada penelitian lain terdapat hasil yang berbeda, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Dhermawan, 2018).

D. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian merupakan kerangka berpikir yang menjelaskan bagaimana penelitian memandang fakta kehidupan sosial dan perlakuan peneliti terhadap ilmu pengetahuan atau teori (Isti, 2015: 1). Berdasarkan kerangka pikir di atas, maka adanya dugaan terkait pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Dengan demikian, dapat digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini sebagai berikut:



Gambar 1. Paradigma Penelitian.

Keterangan :

- Uji secara Parsial
- Uji secara Simultan

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan sementara atau dugaan yang paling mungkin dan perlu dicari kebenarannya, sebagai landasan pembahasan suatu masalah yang bertujuan untuk mengarahkan dan memberi petunjuk terhadap pokok bahasan dan tujuan penelitian. Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tinjauan pustaka yang ada di atas, maka dihasilkan hipotesis sementara di dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Ada pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.
2. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.
3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.
4. Ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

III. METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Metode penelitian merupakan serangkaian metode terstruktur atau sistematis yang digunakan oleh peneliti dengan tujuan mendapatkan jawaban yang tepat atas pertanyaan-pertanyaan yang ada pada objek penelitian, atau secara sederhana pengertian metode penelitian adalah upaya untuk mengetahui sesuatu dalam suatu rangkaian yang sistematis. Desain penelitian deskriptif verifikatif yang digunakan dalam penelitian, dengan pendekatan *ex post facto* dan *survey*.

Menurut Sugiyono 2013, metode *deskriptif* merupakan suatu metode yang digunakan untuk menganalisis data, yaitu dengan cara mendeskripsikan data yang telah dikumpulkan menurut kenyataan tanpa membuat kesimpulan yang berlaku bagi masyarakat umum. Tujuan penelitian ini adalah *verifikatif*, yaitu penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Menurut Sugiyono dalam (Riduwan, 2013: 50) mengemukakan bahwa penelitian *ex post facto* adalah penelitian yang dilakukan untuk mengkaji suatu peristiwa yang telah terjadi kemudian melihat kembali untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menyebabkan peristiwa tersebut.

Pendekatan *survey* merupakan pendekatan yang digunakan untuk memperoleh data dari tempat tertentu yang alamiah (bukan buatan), namun peneliti melakukan perlakuan dalam pengumpulan datanya, misalnya dengan menyebarkan angket, tes, wawancara terstruktur, dan lain sebagainya.

Data yang dikumpulkan dalam penelitian ini berdasarkan data primer atau data langsung dari sumber atau objek asli di tempat penelitian yang diperoleh dari jawaban responden yang menjawab dan mengembalikan kuesioner. Teknik pengambilan sampelnya adalah *non-probability sampling* dengan menggunakan *sampling* jenuh.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi merupakan suatu kumpulan subjek atau objek. Hal ini sejalan dengan pendapat Sugiyono 2015, yang mengatakan bahwa, “Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang dapat untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung yaitu sebanyak 34 orang. Data responden yang disajikan dalam Tabel 6, sebagai berikut:

Tabel 6. Data Jumlah Karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung

No.	Posisi/Jabatan	Jumlah (Karyawan)
1.	Administrasi	2
2.	Produksi	28
3.	Gudang	4
Total		34

Sumber: Staff bagian operation

2. Sampel

Sampel merupakan sebagian kecil dari keseluruhan subjek yang dapat mewakili populasi penelitian yang akan diteliti secara cermat. Menurut (Sugiyono, 2013:118) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Karena jumlah populasi yang terbatas, maka

teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Sampling jenuh merupakan teknik pengumpulan sampel apabila seluruh anggota populasi dijadikan sampel.

Menurut Arikunto 2012, apabila jumlah populasinya kurang dari 100 orang maka diambil jumlah sampelnya, tetapi jika jumlah populasi lebih dari 100 orang, maka dapat diambil 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Berdasarkan penelitian ini dikarenakan populasi tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada Pabrik Cahaya Roti yaitu sebanyak 34 orang responden.

C. Variabel Penelitian

Menurut Sugiyono 2012, variabel penelitian merupakan atribut atau sifat atau nilai orang, benda atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang peneliti terapkan untuk mempelajarinya dan kemudian menarik kesimpulan.

1. Variabel Independen

Variabel independen sering juga disebut sebagai variabel bebas yang merupakan variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan atau timbulnya variabel keterikatan. Variabel independent di dalam penelitian ini adalah Gaya Kepemimpinan (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

2. Variabel Dependen

Variabel dependent diartikan juga sebagai variabel terikat, yaitu variabel yang dipengaruhi disebabkan adanya variabel lainnya. Dalam penelitian ini sebagai variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

D. Definisi Konseptual dan Operasional Variabel

1. Definisi Konseptual Variabel

Menurut Basrowi dan Kasinu 2007, definisi konseptual variabel adalah gambaran batas-batas yang menjelaskan suatu konsep secara singkat, jelas dan tegas. Definisi konseptual merupakan batasan variabel permasalahan yang dijadikan pedoman dalam penelitian sehingga akan memudahkan dalam mengoperasionalkannya di lapangan. Untuk memahami dan memudahkan dalam menafsirkan berbagai teori dalam penelitian ini, maka akan ditentukan beberapa definisi konseptual terkait dengan apa yang akan diteliti, diantaranya sebagai berikut:

a. Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

b. Gaya Kepemimpinan (X₁)

Gaya kepemimpinan merupakan suatu gaya kepemimpinan dimana perilaku atau proses yang dipilih dan digunakan oleh seorang pemimpin untuk memengaruhi pemikiran, perilaku, dan tindakan anggota timnya.

c. Kompensasi (X₂)

Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh suatu perusahaan atau badan usaha kepada karyawannya dalam bentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan secara rutin.

d. Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/pegawai yang dapat memengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil

kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja terdapat fasilitas kerja yang menunjang pegawai dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepada pegawai guna meningkatkan karyawan bekerja di suatu perusahaan.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dalam penelitian ini digunakan untuk menjelaskan secara spesifik aktivitas yang diperlukan untuk mengukur variabel konstruk. Maka, didapatkan definisi operasional pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 7. Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Indikator	Skala
Kinerja Karyawan (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Jangka waktu 4. Kerjasama (Mathis & Jakckson, 2016:179)	Interval dengan <i>semantic</i> <i>deferensial</i>
Gaya Kepemimpinan (X ₁)	1. Sifat 2. Kebiasaan 3. Tempramen 4. Watak 5. Kepribadian (Kartono, 2018)	Interval dengan <i>semantic</i> <i>deferensial</i>
Kompensasi (X ₂)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Simamora, 2015:445)	Interval dengan <i>semantic</i> <i>deferensial</i>
Lingkungan Kerja (X ₃)	1. Hubungan karyawan 2. Tingkat kebisingan 3. Peraturan kerja 4. Penerangan 5. Sirkulasi udara 6. Keamanan (Sunyoto, 2014)	Interval dengan <i>semantic</i> <i>deferensial</i>

Sumber: Dari berbagai sumber

E. Teknik Pengumpulan Data

Dalam pengumpulan data untuk melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan teknik penelitian sebagai berikut:

1. Observasi

Observasi adalah suatu cara memperoleh data dengan cara mencatat atau mengamati sesuatu yang terlihat secara nyata dan sistematis. Teknik ini biasanya digunakan apabila penelitian berkaitan dengan perilaku manusia, proses kerja, fenomena alam dan lain-lain (Sugiyono, 2015:204). Observasi di dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui keadaan secara langsung mengenai kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah suatu metode atau cara pengumpulan data yang digunakan untuk mencari data-data yang berkaitan, bisa berupa dokumen, tulisan, gambar atau karya yang sudah ada. Cara ini digunakan untuk mengumpulkan data-data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen. Dokumen merupakan catatan peristiwa penting di masa lalu (Sugiyono, 2015:82). Dokumentasi di dalam penelitian ini dilakukan untuk mengetahui informasi lebih luas dari data yang sudah tersedia dalam catatan dokumen pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

3. Kuesioner (angket)

Kuesioner atau angket merupakan suatu cara untuk memperoleh data melalui daftar pertanyaan yang dapat dibagi menjadi beberapa kategori. Dengan membuat kumpulan pertanyaan yang akan diberikan kepada

responden. Angket di dalam penelitian ini digunakan untuk memperoleh informasi mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja di Pabrik Cahaya Roti Kecamatan Kemiling, Kota Bandar Lampung.

Penelitian ini menggunakan angket tertutup, yaitu jenis angket yang dilengkapi dengan alternatif pilihan jawaban. Kemudian dalam pembuatan kuesioner, peneliti menggunakan media *Google Form* sebagai langkah untuk meningkatkan efisiensi waktu dalam pengumpulan data. Selain itu, kuesioner akan disusun menggunakan skala interval dengan *Semantic Deferensial* yang menyediakan lima pilihan jawaban. Dengan tujuan untuk memudahkan responden dalam memilih jawaban tanpa ada kecenderungan yang menyulitkan responden dalam memilih jawaban, sehingga akan sangat efektif dalam menyediakan data yang baik dan akurat.

F. Uji Persyaratan Instrumen

Instrumen penelitian atau alat ukur adalah sesuatu yang digunakan untuk memperoleh data penelitian yang dapat berupa pedoman observasi, angket atau wawancara. Pengumpulan data yang mempunyai hasil yang baik akan digunakan dengan tujuan agar pengumpulan data menjadi objektif dan juga mampu menguji hipotesis penelitian yang ada. Ada dua syarat utama yang dapat dikatakan alat pengumpul data yang baik, yaitu uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas Angket

Uji validitas instrumen ini digunakan untuk mengukur atau mengetahui sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang diinginkan atau untuk mengungkap data yang ada dari variabel-variabel yang diteliti dengan baik. Uji validitas ini digunakan untuk mengukur sejauh mana alat ukur yang digunakan dapat mengukur apa yang

diinginkan (Rusman, 2016: 64). Untuk mengkaji tingkat validitas angket yang digunakan pada penelitian ini yaitu rumus *korelasi product moment*, sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

R_{xy} = Koefisien korelasi diantara variabel X dan Y

N = Jumlah sampel yang diteliti

X = Skor item

Y = Skor total Y

(Arikunto dalam Rusman, 2016:65).

Dengan kriteria pengujian, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan $\alpha = 0,05$ dan n sampel yang diteliti, maka alat ukur tersebut valid, begitu pula sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut tidak valid (Rusman, 2016: 16).

2. Uji Reliabilitas Angket

Reliabilitas instrumen merupakan syarat untuk menguji validitas instrumen, oleh karena itu, meskipun instrumen yang valid umumnya dapat diandalkan, namun perlu dilakukan uji reliabilitas instrument (Rusman, 2016: 69). Di dalam penelitian ini uji reliabilitas menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu rumus yang digunakan apabila instrument angket memiliki alternatif jawaban yang lebih dari dua pilihan, diantaranya ganda atau essay. Dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{ll} = Reliabilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varians butir

σ_t^2 = Varians total

(Rusman, 2016: 71)

Dengan kriteria pengujian jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ dengan taraf signifikansi 0.05, maka alat ukur tersebut dinyatakan reliabel, dan sebaliknya apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka alat ukur tersebut dinyatakan tidak reliabel (Arikunto, 2010: 85) Untuk mengetahui tingkat reliabilitas instrument tersebut, dengan melihat daftar interpretasi koefisien r sebagai berikut :

Tabel 8. Daftar Interpretasi Koefisien r

Koefisien r	Reliabilitas
0.8000 – 1.0000	Sangat Tinggi
0.6000 – 0.7999	Tinggi
0.4000 – 0.5999	Sedang/Cukup
0.2000 – 0.3999	Rendah
0.0000 – 0.1999	Sangat Rendah

Sumber: Rusman (2015: 42)

G. Metode Analisis Data

Metode analisis data yang digunakan di dalam penelitian ini yaitu analisis *deskriptif* dan analisis *verifikatif*. Menurut Ghozali 2018, analisis *deskriptif* adalah analisis yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara memberikan gambaran atau deskripsi data dilihat dari nilai rata-rata, maksimum, minimum dan standar deviasi. Metode tersebut digunakan untuk menjawab permasalahan yang berkaitan dengan seluruh variabel penelitian secara independent. Analisis *deskriptif* pada umumnya sebagai penggambaran, penjelasan, dan mendeskripsikan dari data yang telah ada.

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini yaitu penelitian *deskriptif kuantitatif*. Dikarenakan, penelitian ini lebih mengutamakan dari

segi hasil dibandingkan proses. Bertujuan untuk memberikan penjelasan yang luas mengenai suatu individu, kelompok, atau keadaan gejala tertentu secara statistic. Kemudian, analisis *verifikatif* yaitu digunakan untuk mengetahui apakah ada atau tidak ada pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung atau tidak langsung.

1. Uji Asumsi

a. Uji Kelinearan Regresi

Uji ini digunakan untuk dapat mengetahui apakah pola regresi berbentuk linear atau tidak linear. Menurut Sudarmanto 2010, uji kelinearan regresi merupakan uji keberartian dan kelinearan digunakan untuk dapat mengetahui apakah pola regresi benar-benar linear dan berarti. Uji kelinearan regresi multiple yaitu menggunakan statistik F dengan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{S^2TC}{S^2G}$$

Keterangan:

S^2TC = Varian Tuna Cocok

S^2G = Varian Galat Kriteria Pengujian

Kriteria pengujian:

- 1) Menggunakan koefisien signifikansi (Sig), adalah menggunakan cara membandingkan nilai Sig. pada tabel ANOVA dengan $\alpha = 0,05$ dengan kriteria apabila nilai Sig. dari *Deviation from linearity*. Kemudian, pada *Deviation from linearity* $> \alpha$ maka H_0 diterima. Sebaliknya H_0 tidak diterima.

- 2) Menggunakan koefisien F pada baris *Deviation from linearity* atau F Tuna Cocok (TC) pada Tabel ANOVA dibandingkan dengan F_{tabel} . Dengan demikian, kriteria pengujiannya yaitu H_0 diterima apabila $F_{\text{hitung}} \leq F_{\text{tabel}}$ dengan dk pembilang = 1 dan dk penyebut = $k - 2$, sebaliknya H_0 ditolak.

2. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas merupakan suatu bentuk pengujian dugaan atau asumsi yang bertujuan untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan linear antara satu variabel bebas dengan variabel bebas lainnya. Dalam analisis regresi linear berganda akan terdapat dua atau lebih variabel bebas yang diperkirakan mempengaruhi variabel terikat. Pedoman yang ada akan dipertanggungjawabkan jika tidak terdapat hubungan linear (multikolinearitas) antar variabel independen. Uji multikolinearitas bertujuan untuk dapat menguji apakah dalam model regresi ditemukan korelasi antar variabel independen atau tidak. Karena model regresi yang baik seharusnya tidak terdapat korelasi antar variabel independen. Dan apabila terjadi hubungan linear (multikolinearitas) maka akan berakibat pada:

- a. Tingkat keakuratan koefisien regresi sebagai penduga sangat rendah sehingga kurang tepat atau kurang akurat.
- b. Koefisien regresi dan variansnya akan menjadi tidak stabil, sehingga terjadi sedikit perubahan pada data yang mengakibatkan variansnya berubah sangat signifikan.
- c. Tidak dapat dipisahkan pengaruh masing-masing variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. (Sudarmanto, 2005: 137).

Dengan demikian, maka ada atau tidaknya korelasi diantara variabel independent dapat diketahui dengan menggunakan statistic *partial correlations* dengan rumus sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N \sum X^2 - (\sum X)^2)(N \sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

R_{xy} = Koefisien korelasi X dengan Y

X = Skor Gejala X

Y = Skor gejala Y

N = Jumlah sampel

Rumusan hipotesis:

H_0 : Tidak terdapat hubungan antara variabel independent

H_1 : Terdapat hubungan antara variabel independent

Kriteria hipotesisi:

Apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ dengan $dk = n$ dan $\alpha = 0,05$ maka H_0 diterima sehingga tidak terjadi multikorelasi sebaliknya jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima maka terjadi multikorelasi.

3. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi dimaksudkan untuk mengetahui apakah terjadi korelasi antara data observasi atau tidak. Adanya uji autokorelasi mengakibatkan penduga memiliki varian tidak minimum (Sudarmanto dalam Rusman, 2015: 62). Metode uji autokorelasi yang digunakan di dalam penelitian ini adalah Statistik *Durbin-Waston*, sebagai berikut:

- a. Carilah nilai-nilai residu dengan OLS (*Ordinary Least Square*) dari persamaan yang akan diuji dan dihitung statistic d dengan

$$\text{menggunakan persamaan } d = \frac{\sum_2^t (\mu_t - \mu_{t-1})^2}{\sum_1^t \mu_t^2}$$

- b. Menentukan ukuran sampel dan jumlah variabel independent, berikutnya perhatikan Tabel Statistik *Durbin-Waston* untuk mendapatkan nilai-nilai kritis d yaitu nilai *Durbin-Waston Upper*, dan nilai *Durbin-Waston Lower dl*.
- c. Digunakan terlebih dahulu Hipotesis Nol bahwa tidak ada autokorelasi positif dan Hipotesis Alternatif.

H_0 = $\rho < 0$ (tidak adanya autokorelasi positif)

H_a = $\rho > 0$ (adanya autokorelasi positif)

Berdasarkan disituasi tertentu, terutama untuk menguji pada persamaan beda pertama, uji d dua sisis menjadi lebih tepat. Langkah-langkah 1 dan 2 persis sama di atas, sedangkan untuk langkah ke-3 adalah Menyusun hipotesis H_0 bahwa tidak ada autokorelasi.

Hipotesis:

H_0 : Tidak terjadi adanya autokorelasi antara data pengamatan

H_a : Terjadi adanya autokorelasi antara data pengamatan

Kriteria pengujian:

Apabila terdapat nilai Statistik *Durbin-Waston* berada antara angka 2 atau mendekati angka 2, maka dapat dinyatakan data pengamatan tersebut tidak memiliki autokorelasi. Sebaliknya, maka dinyatakan terdapat autokorelasi (Rietveld dan Sunariato dalam Rusman, 2015:62).

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji asumsi heteroskedastisitas ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah variasi residu absolut sama atau tidak sama untuk seluruh observasi. Jika asumsi tidak terjadi heteroskedastisitas tidak terpenuhi maka estimator tidak lagi efisien baik pada sampel kecil maupun besar dan koefisien estimasi dapat dikatakan kurang akurat (Sudarmanto dalam Rusman, 2015:63).

Uji heteroskedastisitas menggunakan teknik uji koefisien korelasi Spearman's rho, yaitu dengan mengkorelasikan variabel independent dengan residualnya, tingkat signifikansi 0,05.

Jika korelasi antara variabel independent dengan residualnya memberikan signifikansi lebih dari 0,05, maka dapat dinyatakan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas. Pengujian pada penelitian ini menggunakan *rank* korelasi *spearman* (*spearman's rank correlation*

test). Dilakukan uji *rank* korelasi *Spearman* koefisien korelasi *rank* dari *Spearman*, maka didefinisikan sebagai berikut:

$$r_s = 1 - 6 \left[\frac{\sum d_i^2}{N(N^2 - 1)} \right]$$

Dimana:

r_s = Koefisien korelasi spearman.

d_i = Perbedaan dalam *rank* yang diberikan kepada dua karakteristik yang berbeda dari individu tau fenomena ke i .

n = Banyaknya individu/fenomena *rank*.

(Sudjana, 2009:333)

Rumusan hipotesis:

H_0 : Tidak adanya hubungan sistematis diantara variabel yang menjabarkan dan nilai mutlak residualnya.

H_1 : Adanya hubungan sistematis diantara variabel yang menjabarkan dan nilai mutlak residualnya.

Kriteria pengujian:

Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk mengandung semua heteroskedastisitas, antara data observasi atau tolak H_0 , dan sebaliknya.

Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dengan $dk = n-2$ dan $\alpha = 0,05$ maka dapat dinyatakan persamaan regresi yang terbentuk tidak mengandung heteroskedastisitas antar data observasi atau menerima H_0 .

H. Pengujian Hipotesis

Untuk mengukur besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan juga untuk mengukur keeratan hubungan antara variabel X dengan variabel Y digunakan analisis regresi. Dalam penelitian ini pengujian hipotesis dilakukan dengan dua cara yaitu regresi linear sederhana dan regresi linear multiple.

1. Uji Linear Sederhana

Untuk menguji hipotesis yang pertama, kedua, ketiga, dan keempat digunakan statistik melalui regresi linear sederhana, dengan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + bX$$

Nilai α dan b dicari dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{(\sum Y)(\sum X) - (\sum X^2)(XY)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

$$b = \frac{n\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{n\sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Subyek dalam variabel yang diprediksikan

α = Nilai *intercept* (konstanta) atau jika harga $X = 0$

b = Koefisien arah regresi untuk penentu perkiraan yang menunjukkan nilai peningkatan/penurunan pada variabel Y

X = Subyek variabel bebas mempunyai nilai tertentu

Y = Variabel terikat

Dengan mengetahui taraf signifikansi digunakan pada uji t dengan rumus sebagai berikut:

$$t_o = \frac{b}{s_b}$$

Keterangan:

t_o = Nilai teoritis observasi

b = Koefisien arah regresi

s_b = Standar deviasi

Kriteria pengujian hipotesis:

- a. Jika $t_0 > t_\alpha$, maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh. Sebaliknya, jika $t_0 < t_\alpha$ maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk = (n-2)$.
- b. Apabila $t_0 < t_\alpha$ maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh. Sebaliknya, jika $t_0 > t_\alpha$, maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk (n-2)$
- c. Jika $t_0 < -t$ maka H_0 ditolak yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh. Sebaliknya, jika $-t < t_0 < t$, maka H_0 diterima yang menyatakan tidak ada pengaruh dengan $\alpha = 0,05$ dan $dk (n-2)$.

2. Uji Linear Multiple

Regresi linier multiple merupakan suatu model untuk menganalisis pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y), untuk menguji hipotesis keempat variabel tersebut. Maka, digunakan rumus sebagai berikut:

$$\hat{Y} = \alpha + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$\alpha = \bar{Y} - b_1 X_1 - b_2 X_2 - b_3 X_3$$

$$b_1 = \frac{(\sum x_2^2)(\sum x_1 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_2 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_2 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

$$b_3 = \frac{(\sum x_1^2)(\sum x_2 y) - (\sum x_1 x_2)(\sum x_1 y)}{(\sum x_1^2)(\sum x_2^2) - (\sum x_1 x_2)^2}$$

Keterangan:

$\hat{Y}$ = Nilai prediksi variabel

α = Nilai *intercept* (konstanta)

$b_1 b_2 b_3$ = Koefisien arah regresi

$X_1 X_2 X_3$ = Variabel bebas

Kemudian dilanjutkan dengan uji F, dimana pengujian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2 , dan X_3) secara simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh X_1 , X_2 , X_3 , terhadap Y , maka digunakan rumus sebagai berikut:

$$F = \frac{\frac{JK_{reg}}{k}}{\frac{JK_{res}}{n-k-1}}$$

Kriteria pengujian hipotesis adalah menolak H_0 jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan jika $F_{tabel} > F_{hitung}$ serta menerima H_0 , dengan dk pada pembilang = K dan dk pada penyebut = $n-k-1$ dengan $\alpha = 0,05$. Sebaliknya diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengolahan data dan pengujian hipotesis beserta analisis yang dilakukan, maka dapat diperoleh Kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh positif dan signifikansi gaya kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung. Jika gaya kepemimpinan baik maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika gaya kepemimpinan kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun.
2. Adanya pengaruh positif dan signifikansi kompensasi (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung. Jika kompensasi baik maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika kompensasi kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun.
3. Adanya pengaruh positif dan signifikansi lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung. Jika lingkungan kerja baik maka kinerja karyawan juga semakin tinggi, dan sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik, maka kinerja karyawan akan menurun.
4. Adanya pengaruh positif dan signifikansi gaya kepemimpinan (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung. Artinya, apabila karyawan memiliki gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang sesuai, dan lingkungan kerja yang baik, maka kinerja karyawan akan meningkat.

2. Saran

Saran yang direkomendasikan dari hasil penelitian yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Pabrik Cahaya Roti di Kecamatan Kemiling Kota Bandar Lampung sebagai berikut:

1. Pabrik Cahaya Roti diharapkan dapat terus meningkatkan gaya kepemimpinan yang baik. Pimpinan perusahaan yang transformatif cenderung lebih menginspirasi, memberikan visi dan misi yang jelas, serta mendorong inovasi melalui pelatihan, umpan balik positif, dan delegasi tugas yang tepat.
2. Pabrik Cahaya Roti diharapkan dapat terus memberikan kompensasi yang sesuai guna meningkatkan motivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaan, dengan cara melakukan evaluasi rutin dan pemberian kompensasi *non-matereal*, sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan yang diharapkan.
3. Pabrik Cahaya Roti diharapkan dapat terus meningkatkan lingkungan kerja yang baik demi kenyamanan karyawan dalam bekerja, yaitu dengan cara membuat nyaman lingkungan kerja dengan menyediakan fasilitas yang memadai, kebijakan fleksibilitas kerja, dan desain lingkungan kerja yang baik agar dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan yang diharapkan.
4. Pabrik Cahaya Roti diharapkan tetap meningkatkan gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja dalam meningkatkan hasil kinerja karyawan yang baik dan optimal, melalui agenda pendekatan berbasis kinerja, peningkatan komunikasi, evaluasi rutin, dan desain lingkungan kerja yang nyaman, sehingga dapat mencapai visi dan misi perusahaan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR PUSTAKA

- Adelia, Mereliza. 2023. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sumbawa Barat. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Purwokerto*.
- Afandi, P. 2016. *Concept & Indikator Human Resources Management*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahyari, Agus. 2017. *Manajemen Produksi (Pengendalian Produksi)*. Yogyakarta. Akhdan.
- Alma, Teisa. 2019. Pengaruh Kompensasi Karyawan, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada Candy Lady Store Bandar Lampung. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung*.
- Ana, Andrizanah. 2019. Pengaruh Insentif, Pelatihan, dan Lingkungan Kinerja Karyawan di PT. PT. ADIRA Tbk Cabang Lampung Tengah. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Lampung*.
- Ayu, Monika. 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja, Pelatihan, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Sai Betik (KPN) di Lampung Barat. *Jurnal Fakultas Keguruan dan Ilmu Pengetahuan Universitas Lampung*.
- Boone, L. E. & Kurtz, D. L. 2017. *Contemporary Business (Isted)*. Jakarta: Salemba Empat. dan Kemasyarakatan (PUSAKA).
- Busro. 2018. *Teori-teori Gaya, Kepemimpinan*. Penerbit PT. Kencana Prenanda Media; Jakarta.
- Cummings, T. G., & Worley, C. G. 2016. *Organizational development and adjustment (7th ed.)*. Mason, OH: South-Western College Publishing.
- Diana, I. K. W., Winatha, I. K., & Suroto, S. 2022. Efikasi Diri, Lingkungan Keluarga dan Kebebasan Dalam Bekerja dan Pengaruhnya Terhadap Minat Berwirausaha Mahasiswa. *Jurnal Produktivitas: Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Pontianak*, 9(1).
- Djeremi, Hasiolan, L. B., & Minarsih, M. M. 2016. Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pasar Kota Semarang. *Journal of Management Vol.02 No.02*.

- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. 2019. Effect of Compensation on Employee Performance on PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Journal of Islamic Economics & Economics)*, 2(2), 209–223.
- Edison dan Anwar. 2017. *MSDM*. Cetakan Kedua Alfabeta: Bandung.
- Edison, E. 2018. *Human Resource Management*. Bandung: CV Alfabeta.
- Elda, Karmila. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. USUI Internasional Indonesia pada Devisi Produksi. *Jurnal Fakultas Ekonomi Universitas Sriwijaya*.
- Fahmi, Irham. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta. Anggota IKAPI.
- Ghozali, I. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.
- Huseno, T. 2016. *Kinerja Pegawai Tinjauan dari Dimensi Kepemimpinan, Misi Organisasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja*. Malang: Media Nusa Creative.
- Hutaheean, W. S. 2021. *Filsafat dan Teori Kepemimpinan*. Filsafat dan Teori Kepemimpinan. Malang: Ahlimedia (130).
- Iis, E. Y., Wahyuddin, W., Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. 2022) The Effect of Career Development And Work Environment On Employee Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh. *International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2(2), 227-236.
- Irfansyah. 2020. The Dutiesand Functions Performance of Aceh Human Resources Improvement Institutions in Scholarship Study Program Implementation in Aceh Government. *Britain International of Humanties and Social Sciences (BIOHS) Journal*, 160-165.
- Jorgensen, M. L., Anker, H. T., & Lassen, J. 2020. Distributive fairness and local acceptance of wind turbines: The role of compensation schemes. *Energy Policy*, 138, 111294.

- Kartono, Kartini. 2018. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Bandung: Rajawali.
- Khaeruman, ST., MM., C., dkk. 2021. *Meningkatkan Kinerja Sumber Daya Manusia Konsep & Studi Kasus*. In Bookchapter.
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen, S. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Karyawan serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2), 164–183. <http://dx.doi.org/10.32493/smk.v2i2.2936>.
- Marwansyah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta,CV.
- Mathis, R. L., & Jakckson, J. H. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Mujanah, siti. 2020. *Manajemen Kompensasi*. In *Manajemen kompensasi*. Surabaya: Perpustakaan Nasional Republik Indonesia, KDT. ISBN: 978-602-1187-66-1.
- Mulyadi. 2017. *MSDM*. Jakarta, PT. Gramedia, Pustaka Utama
- Musdalifa. 2022. Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan studi pada Karyawan Produksi PT. Bina Busana Internusa. *Jurnal Fakultas Ekonomi Bisnis Universitas Padjajaran*.
- Nabawi, R. 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <http://dx.doi.org/10.30596%2Fmaneggio.v2i2.3667>
- Noah, Y. & Steve, M. 2017. *Work Environment and Job Attitude Among Employees in A Nigerian Work Organization*. *Journal of Sustainable Society*.36- 43.
- Northouse, P. G. 2018. *Leadership: Theory and practice*. US: Sage publications.
- Ony, J. G. 2019. *Kepemimpinan Otokratis dalam Capaian Kinerja Bisnia (Studi pada Industri Kecil dan Menengah Kuliner Khas Palembang)*. Seminar dan Konferensi Nasional IDEC.
- Panggabean, S. Mutiara. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Ghalia Indonesia. Bogor.
- Persada, I. N., & Nabella, S. D. 2023. The influence of compensation, training, competence and work discipline on employee performance pt. Luas retail Indonesia. *International Journal of Accounting, Management, Economics and Social Sciences (IJAMESC)*, 1(4), 291-303.

- Purwanggono, C. J. 2020. *Buku Ajar Kepemimpinan*. Semarang: Fakultas Ekonomi Universitas Wahid Hasyim.
- Rahayu, S., dkk. 2022. Hakikat Kepemimpinan dan Tipe-Tipe Kepemimpinan Pendidikan. *Eduprof: Islamic Education Journal*, 4(2), 187–198. <https://iaibbc.e-journal.id/xx/article/view/141>
- Reimond, N., dkk. 2019. *Dasar-Dasar Ilmu Kepemimpinan Teori Dan Aplikasi*. Jawa Timur: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Reksohadiprodjo, Sukanto & Gitosudarmo, Indriyo. 2016. *Manajemen Produksi*. Edisi 4. Yogyakarta.
- Richard M. Steers, Lyman W. Porter and Gregory A. Bigley. 2016. *Motivation and Leadership at Work*. New York: The McGraw-Hill Companies, Inc.
- Riniwati, H. Prasetyo, B. D. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Dinas Kelautan Dan Perikanan. *Ekonomi dan Sosial Perikanan dan Kelautan*.
- Rivaldo, Y. 2022. *Peningkatan Kinerja Karyawan*. Eureka Media Aksara, 1–90.
- Robbins, Stephen P. 2017. *Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Rohmawati, E., & Wulandari, A. 2019. Relationship of Compensation, and Authoritary Leadership Styles, and Employee Performance. *Jurnal Ekonomi*. Vol.19. No. 2. ISSN: 2685-3264.
- Rusman, Tedi. 2015. *Statistika Penelitian Aplikasinya Dengan SPSS*. Bandar Lampung: Graha Ilmu.
- Rusman, Tedi. 2016. *Statistik Parametrik*. Bandar Lampung: Bahan Ajar.
- Samsu. 2017. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan*. Jambi: Pusat Studi Agama.
- Saputra, F., & Mahaputra, M. R. 2022. Effect of job satisfaction, employee loyalty and employee commitment on leadership style (human resource literature study). *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(4), 762-772.
- Schuler, R.S., and S.E. Jackson. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Menghadapi Abad Ke-21*. Jilid 2. Jakarta: Erlangga.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Reformasi, Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Soeriawibawa, D. T., Kusumawati, I., & Siswanto, A. 2017. *Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Produksi CV. Triady Motor*. SMART- STUDY & MANAGEMENT RESEARCH, 17(2), 10-17. Retrieved from STEMBI.
- Sofyan, D. K. 2016. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan BAPPEDA. *Industrial Engineering. Journal*, 2(1).
- Sri Widodo. 2016. *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TEORI, PERENCANAAN STRATEGI, ISU-ISU UTAMA DAN GLOBALISASI*. Bandung: Manggu Media.
- Sugiarti, E. 2022. The Influence of Training, Work Environment and Career Development on Work Motivation That Has an Impact on Employee Performance at PT. Suryamas Elsindo Primatama In West Jakarta. *International Journal of Artificial Intelligence Research*, 6(1).
- Tran, Q. H. N. 2020. ORGANISATIONAL CULTURE, LEADERSHIP BEHAVIOUR AND JOB SATISFACTION IN THE VIETNAM CONTEXT. *International Journal of Organizational Analysis*.
- Tsauri, S. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. In *Journal of Modern African Studies* (Vol. 35, Issue 17).
- W Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. <http://eprints.ubhara.ac.id/424/31/Buku-MSDM-2019.pdf>.
- Zainal. 2017. *MSDM*. Cetakan Kesepuluh Jakarta, Prenada Media Group.