

## ANALISIS PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MENARA ABADI PERSADA MEDAN

Dwi Maria Simbolon  
Institut Bisnis IT&B Medan  
Email : [simbolontuan30@gmail.com](mailto:simbolontuan30@gmail.com)

### ABSTRACT

*This study explores the impact of leadership style, working environment, and compensation on employee performance at PT. Menara Abadi Persada Medan. Using a descriptive and quantitative approach with 76 employees as respondents, the research employs questionnaires to collect data. Analysis involves validity and reliability tests, descriptive analysis, normality test, heteroscedasticity test, multicollinearity test, multiple linear regression analysis, multiple linear correlation coefficient test, t-test for partial hypothesis, F-test for simultaneous hypothesis, and determination coefficient calculation. Results show that leadership style, working environment, and employee performance are very good, while compensation is good. Partial analysis indicates a positive and significant influence of leadership style, working environment, and compensation on employee performance. Simultaneously, these factors collectively contribute 92.5% to enhance employee performance, with 7.5% influenced by unexamined variables like work commitment, discipline, job satisfaction, and others.*

**Keywords:** Leadership Style, Working Environment, Compensation, Performance

### PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi yang penuh tantangan, persaingan antar perusahaan semakin sengit, mendorong perusahaan untuk meningkatkan potensi sumber daya manusia. Sumber daya manusia dianggap sebagai modal dasar pembangunan nasional yang perlu terus dikembangkan agar mencapai tujuan yang diharapkan. Perusahaan memerlukan upaya bersama dari manajemen dan karyawan untuk mencapai tujuan. Manajemen sumber daya manusia memiliki peran aktif dalam perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian organisasi terkait pengembangan sumber daya manusia, yang pada gilirannya mendukung kinerja karyawan untuk memberikan kontribusi positif terhadap perusahaan. Pentingnya peran pimpinan dalam memotivasi, membimbing, dan mengambil keputusan menjadi faktor krusial dalam kemajuan perusahaan.

Gaya kepemimpinan, sebagai kekuatan aspirasional, semangat, dan moral, memainkan peran penting dalam mempengaruhi sikap dan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang kondusif juga memiliki kontribusi besar dalam meningkatkan kinerja karyawan. Hubungan baik antar-karyawan, bawahan-atasan, dan kondisi fisik tempat kerja dapat mempengaruhi kinerja positif atau negatif. Pemberian kompensasi menjadi faktor kunci dalam meningkatkan kinerja karyawan, karena kompensasi yang memadai dianggap sebagai ukuran prestasi kerja. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi yang rasional dan adil sangat penting.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, PT. Menara Abadi Persada Medan mengalami penurunan kinerja, yang tercermin dari ketidakcapaian target penjualan.

Pra-survey menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi di PT. Menara Abadi Persada Medan mendapat penilaian kurang baik dari sebagian karyawan. Pimpinan dianggap kurang mampu memotivasi, kurang jelas dalam menyampaikan informasi, dan terkadang bersikap emosional saat karyawan berbuat kesalahan. Lingkungan kerja juga dinilai kurang baik dengan beberapa masalah seperti

matinya lampu penerangan, kebisingan mesin, ruang kerja yang terbatas, dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja. Kompensasi pada tahun 2020 dan 2021 mengalami penurunan, terutama karena dampak wabah COVID-19. Beberapa elemen kompensasi, seperti kenaikan gaji, insentif, dan tunjangan, dikurangi, bahkan fasilitas tidak lagi diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di PT. Menara Abadi Persada Medan. Rumusan masalah melibatkan aspek pelaksanaan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi, serta pengaruh positif dan signifikan masing-masing terhadap kinerja karyawan di perusahaan tersebut.

## **KAJIAN TEORI**

### **Pengertian Manajemen**

Simbolon (2021:12) memberikan definisi tentang manajemen sebagai kemampuan seorang manajer dalam merancang kegiatan di semua aspek perusahaan untuk meningkatkan kinerja dan mencapai visi. Menurutnya (2022:16), manajemen adalah ilmu dan seni melaksanakan fungsi-fungsi manajemen guna mencapai tujuan bersama, individu, dan masyarakat secara efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya yang ada.

### **Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Dalam pengertian manajemen sumber daya manusia, Simbolon dan Agus Susanto (2023:23) menjelaskan bahwa itu melibatkan aktivitas organisasi yang ditujukan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Tujuannya adalah agar sumber daya manusia perusahaan dapat bekerja secara efektif dan efisien, mencakup unsur manusia, uang, metode, bahan, mesin, dan pasar.

### **Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Konsep kepemimpinan, menurut Kartono (2016:34) dan Busro (2018:226), dipahami sebagai kekuatan aspirasional, semangat, dan moral kreatif yang dapat memengaruhi sikap karyawan sesuai keinginan pemimpinnya. Indikator gaya kepemimpinan mencakup kemampuan mengambil keputusan, memotivasi, berkomunikasi, mengendalikan bawahan, dan mengendalikan emosi (Kartono, 2016:34).

### **Lingkungan kerja,**

Menurut Simbolon (2021:31) dan Sedarmayanti (2017:25), mencakup kondisi di mana karyawan bekerja yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis mereka. Lingkungan kerja dikatakan baik jika karyawan dapat bekerja optimal, tenang, dan produktif. Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi fisik dan non-fisik, dengan indikator seperti penerangan, kelembaban, bising, hubungan antar karyawan, dan keamanan (Sedarmayanti, 2017:19, 30).

### **Pengertian Kompensasi**

Afandi (2018:191) dan Handoko (2017:155) mendefinisikan kompensasi sebagai semua pendapatan yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa mereka, termasuk uang, barang, insentif, tunjangan, dan fasilitas. Program kompensasi dianggap penting untuk mempertahankan sumber daya manusia (Afandi, 2018:194).

### **Pengertian Kinerja**

Dalam konteks kinerja, Simbolon dan Agus Susanto (2023:59) menggambarkan kinerja sebagai hasil dan perilaku kerja yang dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Bangun (2012:231) menjelaskan kinerja sebagai hasil pekerjaan seseorang berdasarkan

persyaratan pekerjaan. Indikator kinerja melibatkan kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, dan kemampuan kerja sama (Bangun, 2012:233).

### METODE PENELITIAN

Populasi penelitian adalah seluruh karyawan yang berjumlah 76 orang. Teknik pengambilan sampel adalah dengan nonprobability sampling yaitu dengan menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasi kurang dari 100 orang. Variabel bebas penelitian ini gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi. Sedangkan Variabel terikat adalah kinerja karyawan. Teknik pengumpulan data dengan kuesioner dan dokumentasi. **Metode Analisis data** dengan analisis Deskriptif dan Analisis Regresi Linear Berganda. Surjaweni (2019:149), "Regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen." Analisis regresi linear berganda dipakai untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu dengan rumus:

$$Y = a + b_1.X_1 + b_2.X_2 + b_3.X_3 + \varepsilon ; \text{dimana : } Y = \text{variabel terikat, } a = \text{konstanta, } b = \text{koefisien regresi, } X = \text{variabel bebas dan } \varepsilon = \text{epsilon.}$$

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### Analisis Deskriptif

Berdasarkan hasil analisis deskriptif, respons dari responden terhadap variabel gaya kepemimpinan menunjukkan bahwa 50,39% responden sangat setuju, 34,47% setuju, 9,34% kurang setuju, 5,13% tidak setuju, dan 0,66% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan, 84,46% responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan di perusahaan dinilai sangat baik. Namun, 5,79% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, mengindikasikan kelemahan terkait dengan kemampuan pimpinan dalam menetapkan peraturan kerja yang efektif, ketidakjelasan dalam menyampaikan visi perusahaan, dan kurangnya ketenangan pimpinan saat karyawan berbuat kesalahan.

Hasil analisis deskriptif pada variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa 44,57% responden sangat setuju, 38,65% setuju, 7,98% kurang setuju, 6,83% tidak setuju, dan 1,97% sangat tidak setuju. Dari total responden, 83,22% memilih jawaban sangat setuju dan setuju, menandakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan dianggap sangat baik. Meskipun demikian, 8,8% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, menunjukkan adanya kelemahan terkait dengan pencahayaan cadangan yang tidak selalu tersedia saat pemadaman listrik, kebisingan dari suara mesin, ruang kerja yang sempit, dan kurangnya komunikasi yang baik antar rekan kerja.

Dalam konteks variabel kompensasi, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 38,32% responden sangat setuju, 35,20% setuju, 19,74% kurang setuju, 5,26% tidak setuju, dan 1,48% sangat tidak setuju. Dari seluruh responden, 73,52% memilih jawaban sangat setuju dan setuju, menandakan bahwa kompensasi di perusahaan dinilai baik. Meski demikian, 6,74% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, menunjukkan kekurangan terkait dengan kenaikan gaji yang tidak terjadi setiap tahun, absennya tunjangan pensiun, dan ketiadaan fasilitas transportasi.

Pada variabel kinerja karyawan, hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa 45,26% responden sangat setuju, 37,63% setuju, 8,42% kurang setuju, 6,97% tidak setuju, dan 1,71% sangat tidak setuju. Secara keseluruhan, 82,89% responden memilih jawaban sangat setuju dan setuju, menandakan bahwa kinerja karyawan di perusahaan dianggap sangat baik. Walaupun demikian, 8,68% responden memilih jawaban tidak setuju dan sangat tidak setuju, menunjukkan adanya kelemahan terkait dengan penyelesaian pekerjaan yang tidak sesuai target, ketidaktepatan waktu kedatangan karyawan, dan banyaknya kesalahan dalam

pekerjaan. Dalam keseluruhan hasil tersebut, terlihat bahwa aspek-aspek tertentu di perusahaan masih memiliki kelemahan yang perlu diperhatikan untuk meningkatkan kualitas dan kinerja karyawan.

### Regresi Linier Berganda

Hasil pengolahan data dapat ditunjukkan pada tabel berikut :

**Tabel 4. Koefisien regresi, t. Hitung, F. hitung, Korelasi dan Determinasi**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	F	Sig.	R	R Square
	B	Std. Error	Beta						
1 (Constant)	-9.539	1.923		-4.961	.000	307.293	.000 <sup>b</sup>	.963 <sup>a</sup>	.928
Gaya_Kepemimpinan	.158	.046	.137	3.392	.001				
Lingkungan_Kerja	.589	.030	.825	19.880	.000				
Kompensasi	.163	.042	.130	3.916	.000				

a. Dependent Variable: Kinerja

#### Keterangan :

- Persamaan regresi berganda :  $Y = -9,539 + 0,158 X_1 + 0,589 X_2 + 0,163 X_3$ . Kinerja memiliki nilai konstan = -9,539. Artinya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi bernilai 0 variabel kinerja akan mengalami penurunan sebesar 9,539. Hal ini disebabkan oleh biaya tetap perusahaan, seperti biaya sewa gedung, gaji karyawan, dan pembayaran utilitas listrik, telepon, dan sebagainya.
- Koefisien regresi gaya kepemimpinan = 0,158, artinya setiap peningkatan satu poin gaya kepemimpinan akan meningkatkan nilai kinerja = 0,158 demikian juga sebaliknya.
- Koefisien regresi lingkungan kerja = 0,589, artinya setiap peningkatan satu poin lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja = 0,589 demikian juga sebaliknya.
- Koefisien regresi kompensasi = 0,163, artinya setiap peningkatan satu poin dalam kompensasi akan meningkatkan nilai kinerja = 0,163 demikian juga sebaliknya.
- Koefisien korelasi ( $r$ ) = 0,963 yang berada pada interval koefisien 0,800 - 1,000 dan menurut Kasmadi dan Sunariah (2016) nilai interval 0,800 - 1,000 dikategorikan sebagai tingkat hubungan sangat kuat. Hal ini berarti gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai hubungan yang sangat kuat terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) = 3,392 > nilai  $t_{tabel} = 1,666$ , maka hipotesis  $H_a$  ditolak dan hipotesis  $H_0$  diterima artinya gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel lingkungan kerja ( $X_2$ ) = 19,880 > nilai  $t_{tabel} = 1,666$  maka hipotesis  $H_a$  ditolak dan hipotesis  $H_0$  diterima artinya lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $t_{hitung}$  variabel kompensasi ( $X_3$ ) = 3,916 > nilai  $t_{tabel} = 1,666$  maka hipotesis  $H_a$  ditolak dan hipotesis  $H_0$  diterima artinya kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Nilai  $F_{hitung} = 307,293$  > nilai  $F_{tabel} = 2,73$  maka hipotesis  $H_0$  ditolak dan hipotesis  $H_1$  diterima artinya gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.
- Koefisien  $R Square$  sebesar 0,928 atau 92,8% artinya variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mampu menjelaskan tentang variabel kinerja = 92,8%, sedangkan 7,2% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain diluar penelitian ini, seperti motivasi, konflik kerja, kepuasan kerja dan lain-lain.

### PEMBAHASAN

Variabel gaya kepemimpinan dinilai sangat baik sebesar 84,46% , sedangkan 5,79% menunjukkan ketidaksetujuan. Ada kelemahan terkait peraturan kerja, visi perusahaan yang kurang jelas, dan sikap pimpinan saat karyawan berbuat kesalahan. Uji hipotesis parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja mendapat penilaian sangat baik sebesar 83,22% , tetapi 8,8% menunjukkan ketidaksetujuan. Masalah meliputi penerangan cadangan yang tidak selalu tersedia, kebisingan, ruang kerja sempit, dan kurangnya komunikasi antar rekan kerja. Uji hipotesis parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi dinilai baik sebesar 73,52%, sedangkan 6,74% menunjukkan ketidaksetujuan. Kekurangan termasuk kenaikan gaji tahunan yang tidak terjadi, tunjangan pensiun yang tidak diberikan, dan fasilitas transportasi yang absen. Uji hipotesis parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Variabel kinerja dinilai sangat baik 82,89% , namun 8,68% menunjukkan ketidaksetujuan. Masalah melibatkan ketidaksesuaian pekerjaan dengan target, ketidaktepatan waktu, dan banyak kesalahan. Uji hipotesis parsial menunjukkan pengaruh positif dan signifikan kinerja karyawan terhadap variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Uji F, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 92,5%, sementara 7,5% dipengaruhi variabel lain.

## KESIMPULAN

Berdasarkan analisis deskriptif, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan dinilai sangat baik, sementara kompensasi berada dalam kategori baik. Uji t , menunjukkan bahwa secara parsial, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Uji F, menunjukkan variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa kontribusi dari ketiga variabel tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan sebesar 92.5%, sedangkan 7.5% sisanya dipengaruhi faktor lain, seperti motivasi, konflik kerja, kepuasan kerja, dan lain-lain.

Pimpinan perlu meningkatkan komunikasi dengan karyawan, menyampaikan visi perusahaan dengan jelas, berdiskusi untuk aturan kerja efektif, dan bersikap tenang saat karyawan membuat kesalahan. Lingkungan kerja perlu diperhatikan dengan penerangan cadangan, tata letak peralatan kerja yang nyaman, dan peningkatan komunikasi antar rekan kerja. Kompensasi sebaiknya ditingkatkan dengan manajemen yang lebih baik, termasuk kenaikan gaji tahunan, tunjangan pensiun, dan fasilitas transportasi. Kinerja dapat ditingkatkan melalui penerapan standar, penilaian bulanan, dan memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak mencapai target.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P., 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Zanafa Publishing, Pekanbaru.  
Bangun, W., 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Erlangga, Jakarta.  
Bintoro dan Daryanto, 2017. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Gava Media, Yogyakarta.  
Busro, M., 2018. *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadameidia Group, Jakarta.  
Dessler, G., 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Salemba Empat, Jakarta.

- Firmansyah, M. A., 2019. Pemasaran Produk dan Merek, Planning dan Strategy, Penerbit Qiara Media, Surabaya.
- Ghozali, I., 2018. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25, Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Handoko, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia Pustaka, Jakarta.
- Hasibuan, M., 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Bumi Aksara, Jakarta.
- Herlina, V., 2019. Panduan Praktis Mengolah Data Kuesioner Menggunakan SPSS, Kencana, Jakarta.
- Kartono, 2016. Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?, Rajawali Pers, Jakarta.
- Kasmadi dan Sunariah, 2016. Panduan Modern Penelitian Kuantitatif, Alfabeta, Bandung.
- Kasmir, 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Praktik, Rajagrafindo Persada, Depok.
- Mangkunegara, A. A. P., 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Remaja Rosdakarya, Bandung.
- Priansa, D. J., 2017. Perencanaan dan Pengembangan SDM, Penerbit Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2015. Dasar-Dasar Statistika, Alfabeta, Bandung.
- Rivai, V., 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Rajawali Press, Jakarta.
- Robbins, S. P., 2007. Organizational Behaviour, Pearson Education, New Jersey.
- Sarinah dan Mardalena, 2017. Pengantar Manajemen, Budi Utama, Yogyakarta.
- Sedarmayanti, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Refika Aditama, Bandung.
- Simbolon, Sahat. 2021. Pengaruh Stres, Lingkungan dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. Diakses pada 04 Oktober 2022.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0,5&cluster=16505793134191342950](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&cluster=16505793134191342950)
- \_\_\_\_\_. 2021. Prestasi Kerja Karyawan PT. Jayatech Palmindo Kabupaten Deli Serdang: Bintang Pustaka: Menguji Pengaruh Kepemimpinan Transformasi, Budaya, Organisasi, dan Kompensasi. Yogyakarta: Bintang Pustaka Madani. Diakses pada 04 Oktober 2022.  
[https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as\\_sdt=0,5&cluster=2239718277328303170](https://scholar.google.com/scholar?hl=id&as_sdt=0,5&cluster=2239718277328303170)
- \_\_\_\_\_, 2022. Analisis Pengaruh Kecerdasan Intelektual dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sinabulan Medan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Moderator, Penerbit Indomedia Pustaka, Sukodono Sidoarjo, Jawa Timur Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan, Cetakan Pertama, Penerbit Bintang Semesta Media, Yogyakarta.
- Simbolon Sahat dan Agus Susanto, 2023. Evaluasi Kinerja Karyawan : Tinjauan Pengaruh Kecerdasan Emosional, Komitmen Kerja dan Pengembangan Karier di PT. Garmino Utama Dharma Medan, Cetakan Pertama, Penerbit Bintang Semesta Media, Yogyakarta.
- \_\_\_\_\_, 2023. Productive Staff Korelasi Kemampuan Kerja, Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja, Cetakan Pertama, Penerbit Bintang Semesta Media, Yogyakarta.