

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar

Fika Rama Lestari^{1*}, Marzolina^{2*}, Henni Noviasari³

^{1,2,3} Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Riau, Pekanbaru, Riau, Indonesia
Email Address : fika.rama95@gmail.com

ABSTRAK : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan(X1), Kompensasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) Karyawan Bagian Produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Bangkinang Kabupaten Kampar. Populasi penelitian berjumlah 163 orang dan untuk pengambilan sampel menggunakan metode slovin ialah sebanyak 116 orang. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan software SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 2) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 3) Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja; 4) Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

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

ABSTRACT : This study aims to determine the effect of Leadership (X1), Compensation (X2), and Work Environment (X3), on the Performance (Y) of Employees of the Production Division of PT. Ramajaya Pramukti, Tapung District, Kampar Regency. The research population was 163 people and for sampling using the slovin method were 116 people. The data analysis method used multiple linear regression analysis with the help of SPSS software. The results show that: 1) Leadership has a significant effect on performance; 2) Compensation has a significant effect on performance; 3) Work environment has a significant effect on performance; 4) Leadership, Compensation, and Work Environment have a significant effect on performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment, Performance.

1. Pendahuluan

Manusia disebut sebagai motor penggerak utama dalam organisasi, jika sebuah organisasi memiliki prosedur kerja yang baik, memiliki struktur organisasi, dan juga memiliki teknologi, tetapi dalam organisasi tersebut tidak ada manusia, maka semua komponen tersebut tidak akan berarti dalam upaya menggerakkan organisasi. Menyadari pentingnya sumber daya manusia untuk kelangsungan hidup dan kemajuan suatu perusahaan, maka sudah sepatutnya perusahaan memberikan perhatian lebih pada faktor produksi ini dan bagi pengusaha harus menjadikan sumber daya manusia yang ada sebagai mitra dalam berusaha.

Suatu perusahaan dibentuk untuk mencapai tujuan tertentu dan keberhasilan suatu perusahaan dinilai dari suksesnya dalam mencapai tujuan. Keberhasilan suatu perusahaan dalam menggapai tujuannya dipengaruhi oleh banyak faktor, salah satunya adalah keterlibatan seluruh karyawan yang ada di perusahaan tersebut.

Faktor lain yang mendukung tercapainya tujuan perusahaan adalah kinerja para karyawan. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

PT. Ramajaya Pramukti yang terletak di Kecamatan Tapung, Kabupaten Kampar adalah salah satu perusahaan yang bergerak dalam proses pengolahan tandan buah sawit (TBS), dengan hasil produksi berupa karnel palm oil (PKO) yang berasal dari inti yang berada di dalam cangkang buah sawit dan crude palm oil (CPO) yang berasal dari daging buah sawit.

Sumber :PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar

Berdasarkan data pada tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa masih terdapat karyawan yang kinerjanya belum maksimal. Hal ini didasari oleh penilaian perusahaan yang menyatakan bahwa karyawan dianggap kurang tanggap dalam menerima instruksi ataupun arahan yang diberikan, serta rendahnya inisiatif karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Simamora (2015) kinerja dapat dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu faktor individu, faktor psikologis, dan faktor organisasi. Faktor organisasi tersebut terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, dan penghargaan.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Pimpinan harus mampu menerapkan kepemimpinan yang tepat, karyawan akan merasa puas yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya kearah yang lebih baik. Peningkatan kinerja karyawan dalam suatu organisasi tidak lepas dari peran pemimpin dalam organisasi tersebut. Kepemimpinan juga merupakan kunci utama dan strategis dalam kelangsungan hidup suatu organisasi perusahaan agar pencapaian tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2016).

Selain kepemimpinan, kompensasi juga dapat digunakan sebagai salah satu alat untuk mendorong karyawan dalam meningkatkan kinerja dan merangsang karyawan untuk ikut serta dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa Kompensasi yang diberikan kepada karyawan sangatlah berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, motivasi kerja, dan hasil kerja (kinerja karyawan).

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang terima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Sentona

Tabel 1. Data Penilaian Kinerja Karyawan PT. Ramajaya Pramukti Kabupaten Kampar

No	Tahun	Penilaian Kinerja Karyawan				Total
		Sangat Baik	Baik	Cukup	Tidak Baik	
1	2016	37	60	68	15	180
2	2017	39	53	64	12	168
3	2018	35	50	67	14	166
4	2019	35	53	60	15	163
5	2020	36	52	62	18	168

(2012) kinerja akan berjalan dengan baik saat karyawan dibayar atau gaji sesuai dengan kesepakatan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan karena besarnya kompensasi dapat dijadikan tolak ukur kinerja mereka diantara karyawan yang lain, keluarga dan masyarakat. Oleh sebab itu

kompensasi dapat dikatakan sebagai hal yang penting dalam cara perusahaan menumbuhkan semangat karyawannya untuk bekerja keras demi keberhasilan perusahaan, dimana wujud suatu kompensasi merupakan salah satu kebutuhan pokok karyawan yang tidak dapat terlupakan dalam menunjang hidupnya.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. menurut Kasmir (2016) salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Menurut Afandi (2016) Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. . Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungan tersebut.

Lingkungan kerja tidak terlepas dari kondisi kerja dimana tempat pekerjaan masing-masing. Seperti kenyamanan dalam bekerja, kebersihan tempat kerja, keamanan lingkungan kerja yang kurang baik pun akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

Jika situasi lingkungan kerja tidak diperbaiki akan menyebabkan terganggunya aktivitas karyawan. Karena dengan lingkungan kerja yang berkualitas akan menjadi pendorong bagi kegairahan kerja yang pada akhirnya akan mendorong produktivitas, efisiensi, motivasi, dan kepuasan kerja yang berujung dengan meningkatnya kinerja karyawan itu sendiri.

Kinerja

Menurut Sutrisno (2016) kinerja adalah hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Rivai (2014) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai kerja yang

dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2016) indikator dari kinerja merupakan kemampuan, waktu dalam bekerja, tanggung jawab, kerjasama, dan inisiatif.

Kepemimpinan

Menurut Danim (2012) kepemimpinan adalah setiap tindakan yang dilakukan oleh

individu atau kelompok untuk mengkoordinasikan dan memberi arah kepada individu atau kelompok lain yang tergabung dalam wadah tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Kartono (2013) adapun indikator yang mempengaruhi kepemimpinan ialah:

1. Kemampuan menganalisis
2. Keterampilan berkomunikasi
3. Keberanian
4. Kemampuan mendengar
5. Ketegasan

Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak kinerja strategis.

Adapun indikator yang mempengaruhi kompensasi menurut Heryati (2016) adalah gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2014) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya, baik

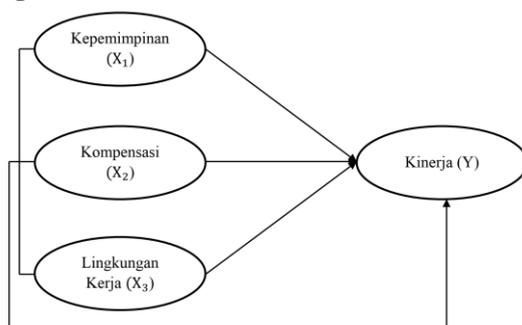
sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

. Lingkungan kerja tersebut dapat dibagi dua yaitu lingkungan fisik seperti bangunan dan fasilitas yang disediakan serta letak gedung dan prasarananya. Sedangkan lingkungan non fisik adalah rasa aman dari bahaya, aman dari pemutusan kerja, loyalitas baik kepada atasan maupun sesama rekan kerja dan adanya rasa kepuasan kerja di kalangan pegawai.

Indikator yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Nitisemito (2012) ialah:

1. Suasana kerja
2. Tersedianya fasilitas kerja
3. Kenyamanan kerja
4. Keamanan kerja
5. Hubungan dengan rekan kerja

Kerangka Penelitian



Gambar 1. Kerangka Penelitian
Sumber : Mangkunegara (2016),
Kasmir (2016)

Hipotesis

Berdasarkan pada kerangka penelitian di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

1. Di duga kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
2. Di duga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti.
3. Di duga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi pada PT. Ramajaya Pramukti
4. Di duga kepemimpinan, kompensasi,

lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Ramajaya Pramukti.

2. Metode Penelitian

Dalam melaksanakan penelitian ini, diperlukan data serta informasi yang akurat. Adapun sumber data dari penelitian ini terdiri dari: Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari hasil wawancara atau *interview* dengan responden serta data-data lainnya yang diperoleh dari objek penelitian. Adapun datanya yaitu pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada para karyawan yang menyakuti indikator-indikator yang ada di variabel penelitian.

Data sekunder merupakan data yang telah diolah dan telah teruji serta telah terdokumentasi berupa data kinerja karyawan dan data lain yang relevan dengan penelitian ini.

Dalam penelitian ini populasinya adalah semua karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar yang berjumlah 163 orang. Sampel pada penelitian ini sebanyak 116 orang responden yang diambil dengan metode slovin.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah *Interview* (wawancara), dan kuesioner. Dalam menganalisis data yang diperoleh, digunakan metode deskriptif kuantitatif, yaitu suatu cara yang dapat menjelaskan hasil penelitian yang ada dengan menggunakan persamaan rumus matematis dan menghubungkannya dengan teori yang ada, kemudian ditarik kesimpulan. Pengukuran variabel-variabel yang terdapat dalam model analisis penelitian ini bersumber dari jawaban atas pertanyaan yang terdapat dalam angket.

Data yang diperoleh dari lapangan dikumpulkan atau ditabulasikan, diklasifikasikan, dan dianalisis menurut jenis dan sifatnya, kemudian diuraikan secara deskriptif, dan kuantitatif. Untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen maka penulis melakukan teknik pengukuran dan analisis data dengan menyatakan jawaban dalam bilangan dan kemudian memberikan nilai dengan bilangan serta memberikan skor persentase pada setiap jenis jawaban kuesioner.

Untuk menganalisa data penulis menggunakan metode regresi linear berganda, yaitu sesuatu metode statistik yang digunakan

untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan terikat yang dibantu dengan menggunakan program SPSS. Analisis regresi linear berganda memberikan kemudahan bagi pengguna untuk memasukan lebih dari satu variabel yang ditunjukkan dengan persamaan:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

Y = Kinerja

a = Konstanta

X₁ = Kepemimpinan

X₂ = Kompensasi

X₃ = Lingkungan Kerja

E = error

b₁, b₂, b₃ = Koefisien Regresi Linier Berganda (Sugiyono, 2015).

3. Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r hitung	r tabel	Keputusan
Kinerja	Y.1	0,581	0,182	Valid
	Y.2	0,571	0,182	Valid
	Y.3	0,559	0,182	Valid
	Y.4	0,505	0,182	Valid
	Y.5	0,529	0,182	Valid
Kepemimpinan	X1.1	0,653	0,182	Valid
	X1.2	0,648	0,182	Valid
	X1.3	0,525	0,182	Valid
	X1.4	0,612	0,182	Valid
	X1.5	0,609	0,182	Valid
Kompensasi	X2.1	0,631	0,182	Valid
	X2.2	0,592	0,182	Valid
	X2.3	0,675	0,182	Valid
	X2.4	0,553	0,182	Valid
	X2.5	0,605	0,182	Valid
Lingkungan kerja	X3.1	0,649	0,182	Valid
	X3.2	0,521	0,182	Valid
	X3.3	0,641	0,182	Valid
	X3.4	0,487	0,182	Valid
	X3.5	0,668	0,182	Valid
	X3.6	0,560	0,182	Valid

Sumber: Data Olah SPSS,2022

Berdasarkan Tabel 2 hasil uji validitas yang telah dilakukan dengan menggunakan sampel sebanyak 116 maka penelitian ini telah memenuhi kriteria yang ditentukan yaitu r hitung > r tabel. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa indikator variabel dalam penelitian ini telah valid sehingga dapat digunakan untuk mengukur variabel yang ingin diukur dalam penelitian ini

Uji Reliabilitas

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Nilai Kritis	Kesimpulan
Kinerja (Y)	0,775	0,6	Reliabilitas
Kepemimpinan (X1)	0,816	0,6	Reliabilitas
Kompensasi (X2)	0,818	0,6	Reliabilitas
Lingkungan kerja (X3)	0,820	0,6	Reliabilitas

Sumber: Data Olah SPSS, 2022

Tabel 3 dapat diperlihatkan bahwa variabel kinerja, kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja bernilai diatas 0,6 yaitu 0,775 untuk variabel Kinerja, 0,816 untuk variabel Kepemimpinan, 0,818 untuk variabel Kompensasi, dan 0,820 untuk variabel Lingkungan Kerja, yang menyatakan bahwa variabel-variabel tersebut *reliable* atau dapat dipercaya.

Uji Normalitas Data

Tabel 4. Kolmogrov-Smirnov Uji Normalitas One Sampel

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	1,59628606
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,069
	Negative	-,076
Test Statistic		,076
Asymp. Sig. (2-tailed)		,097

a. Test distribution is Normal.
 b. Calculated from data.
 c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 5 diatas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,097 nilai tersebut lebih besar dari alpha 0,05% atau 0,097 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Multikolinieritas

Tabel 5. Uji Multikolinieritas

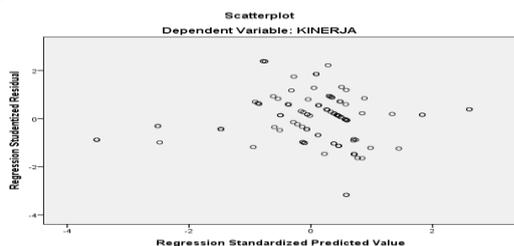
Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,631	1,163		2,261	,026		
	KEPEMIMPINAN	,268	,100	,278	2,688	,008	,299	3,349
	KOMPENSASI	,331	,078	,350	4,241	,000	,471	2,124
	LINGKUNGAN KERJA	,227	,083	,261	2,719	,008	,348	2,873

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olah SPSS, 2022

Berdasarkan Tabel 8 dapat diketahui nilai Variance Inflation Factor (VIF) kepemimpinan sebesar 3,340 < 10 dan tolerance sebesar 0,299 > 0,10, kompensasi sebesar 2,124 < 10 dan tolerance sebesar 0,471 > 0,10 dan (VIF) lingkungan kerja sebesar 2,873 < 10 dan tolerance sebesar 0,348 > 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi tersebut bebas dari multikolinieritas.

Uji Heterokedastisitas



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Berdasarkan gambar 2 dapat dilihat bahwa data menyebar diatas dan dibawah nilai 0 pada sumbu Y, yang berarti model regresi pada penelitian ini tidak terdapat gejala atau gangguan heteroskedastisitas.

Regresi Linier Berganda

Tabel 6. Analisa Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,631	1,163		2,261	,026
	KEPEMIMPINAN	,268	,100	,278	2,688	,008
	KOMPENSASI	,331	,078	,350	4,241	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,227	,083	,261	2,719	,008

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

$$Y = 2,631 + 0,268X_1 + 0,331X_2 + 0,227X_3 + e$$

$$\text{Kinerja} = 2,631 + 0,268 + 0,331 + 0,227 + e$$

Arti angka dalam persamaan regresi diatas :

- Nilai konstanta (a) sebesar 2,631, artinya adalah bahwa kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja diasumsikan bernilai nol (0), maka kinerja bernilai 2,631.
- Nilai koefisien regresi variabel kepemimpinan sebesar 0,268, artinya apabila kepemimpinan naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,268.
- Nilai koefisien regresi variabel kompensasi sebesar 0,331, artinya apabila kompensasi naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,331.
- Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja sebesar 0,227, artinya apabila lingkungan kerja naik sebesar 1 satuan, maka kinerja akan meningkat sebesar 0,227.

Pengujian Hipotesis dan Koefisien

Determinasi Koefisien Determinasi (R²)

Tabel 7. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^a				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,801 ^a	,641	,632	1,618

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data Olahan SPSS, 2022

Diketahui nilai Adjusted R Square sebesar 0,632. Artinya adalah bahwa pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Uji Parsial (T)

Tabel 8. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,631	1,163		2,261	,026
	KEPEMIMPINAN	,268	,100	,278	2,688	,008
	KOMPENSASI	,331	,078	,350	4,241	,000
	LINGKUNGAN KERJA	,227	,083	,261	2,719	,008

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 8 dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Penjelasan dapat dilihat sebagai berikut:

- Variabel kepemimpinan. Diketahui t-hitung variabel kepemimpinan sebesar 2,688 > t-tabel (1,981) dan Sig. (0,008) < 0,05 artinya kepemimpinan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- Variabel kompensasi. Diketahui t-hitung variabel kompensasi sebesar 4,241 > t-tabel (1,981) dan Sig. (0,000) < 0,05 artinya kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
- Variabel lingkungan kerja. Diketahui t-hitung variabel lingkungan kerja sebesar 2,719 > t-tabel (1,981) dan Sig. (0,008) < 0,05 artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Uji Simultan (F)

Tabel 9. Uji Simultan

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	524,172	3	174,724	66,781	,000 ^b
Residual	293,035	112	2,616		
Total	817,207	115			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, KEPEMIMPINAN

Sumber : Data Olahan SPSS, 2022

Berdasarkan tabel 11 diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara bersama-sama oleh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja. Diketahui F-hitung sebesar (66,781) > f-tabel (2,69) dan Sig. (0,000) < 0,05 artinya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Hal ini berarti semakin baiknya kepemimpinan yang dirasakan karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan

Tapung Kabupaten Kampar, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal.

Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Hal ini berarti semakin baiknya kompensasi yang diberikan pada karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, maka kinerja yang dihasilkan juga akan semakin optimal.

Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja dikategorikan tinggi dengan jawaban responden yang rata-rata baik. Hal ini berarti semakin baiknya lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal.

Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti semakin baiknya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar, maka kinerja yang mereka hasilkan juga akan semakin optimal. Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja adalah sebesar 63,2%, sedangkan sisanya 36,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilandasi dengan kajian teori dan perumusan masalah yang telah dibahas, selanjutnya dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel kepemimpinan berpengaruh terhadap karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
2. Variabel kompensasi berpengaruh terhadap karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.
3. Variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap karyawan bagian produksi PT.

Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

4. Variabel kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan bagian produksi PT. Ramajaya Pramukti Kecamatan Tapung Kabupaten Kampar.

Saran

Dari kesimpulan-kesimpulan diatas, penulis memberikan saran yang mungkin dapat digunakan sebagai sumbangan pemikiran bagi perusahaan untuk dimasa yang akan datang. Adapun saran dari penulis sebagai berikut:

1. Sebaiknya pihak perusahaan mampu memberikan gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan, seperti otokratis dan demokratis agar lebih baik lagi dalam mengambil keputusan, bersikap tegas kepada karyawan yang melakukan kesalahan, serta memberikan respon yang baik kepada karyawan yang mengalami kesulitan dalam bekerja agar menjadi pedoman bagi karyawan yang akan mempengaruhi kinerja yang lebih optimal.
2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja, maka perusahaan harus dapat memberikan kompensasi yang sesuai dengan perjanjian kerja yang telah disepakati dan sesuai dengan kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, sehingga karyawan akan menjadi lebih bersemangat dalam bekerja dikarenakan kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang mereka butuhkan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan membuat karyawan menjadi betah ketika bekerja. Maka perusahaan harus memperhatikan bagaimana lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan apakah sudah nyaman dalam bekerja.
4. Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perusahaan sebaiknya memperhatikan faktor-faktor tersebut dalam

menjaga kinerja menjadi lebih baik lagi, tanpa harus mengabaikan faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja.

Daftar Pustaka

- A.A Prabu, M. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indikator: Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Alex S, N. (2014). *Manajemen Personalialia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Danim, S. (2012). *Motivasi Kepemimpinan & Efektivitas Kelompok*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Heryati, A. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT. Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Jurnal Ecoment Global*, 56-75.
- Kartono, K. (2013). *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah kepemimpinan abnormal itu?, edisi pertama*. Jakarta: PT. Rajawali.
- Rivai, V. D. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Simamora, H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gramedia.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.