

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. NUSANTARA CARD SEMESTA

Muhammad Ivan Ardiansyah

Vanardiansyah26@gmail.com

Winanrningsih

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

In the current era of globalization, every company will try to compete with other companies with the many of shipping service companies in Indonesia currently, PT. Nusantara Card Semesta strives to form good quality and can be used for capital competing with existing shipping service company. This research aimed to examine the effect of leadership style, compensation, and working environment on the employees' performance of PT. Nusantara Card Semesta. The research was quantitative. While, the data collection technique used non-probability sampling. In line with, there were 98 samples employees of PT. Nusantara Card Semesta. Moreover, the instrument used questionnaires. Furthermore, the data analysis technique used instrument test, such as: validity and reliability, classical assumption, and multiple linear regression with SPSS. The research result concluded leadership style, compensation and working environment had significant effect on the employees' performance with leadership style significance of 0.000 and its multiple linear value of 0.377. Meanwhile, compensation had significance of 0.004 with multiple linear value of 0.292. In addition, working environment had significance of 0.036 with multiple linear value of 0.347.

Keywords: leadership style, compensation, working environment, employees'

ABSTRAK

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk bersaing oleh perusahaan lain, dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman di Indonesia saat ini PT. Nusantara Card Semesta berusaha membentuk kualitas yang baik dan dapat digunakan untuk modal bersaing oleh perusahaan jasa pengiriman yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini diperoleh menggunakan non probability sampling, berdasarkan metode pengambilan sampel tersebut di dapatkan 98 sampel orang karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta dan menggunakan pengumpulan data menggunakan kuisioner teknik analisis data yang digunakan adalah uji instrumen dengan uji validitas dan realibilitas, asumsi klasik dan analisis linier berganda dengan alat bantu spss. Hasil dalam penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,000 dan nilai linier berganda sebesar 0,377. Kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,004 dan nilai linier berganda sebesar 0,292. Lingkungan Kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,036 dan nilai linier berganda sebesar 0,347.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja

PENDAHULUAN

PT Nusantara Card Semesta merupakan jasa pengiriman paket, barang, dan dokumen yang telah berdiri sejak tahun 1994 dengan akta notaris atas nama Bambang Sularso, SH. Dan dengan data akta notaris SK. Men. Keh. No. C1799.HT.03.02.Th.1999. Dengan konsep "The Best For Express" PT. Nusantara Card Semesta berkomitmen untuk menjawab kebutuhan melalui kualitas dan kecepatan layanan terhadap pelanggan. Sudah lebih dari 24 tahun PT. Nusantara Card Semesta hadir dan menjadi solusi kebutuhan pelanggan dengan kualitas layanan terbaik. Solusi inovatif, pengiriman cepat, aman dan akurat, merupakan modal utama PT. Nusantara Card Semesta sebagai yang terdepan dalam penyediaan jasa terpadu kurir ekspres.

Luasnya jaringan sampai dengan 60 kantor cabang dan lebih dari 500 agen mitra di seluruh Indonesia (termasuk di Surabaya), mengharuskan PT. Nusantara Card Semesta untuk selalu mengedepankan inovasi agar selalu terdepan dalam memberikan service kepada customer. Tentu dengan dukungan SDM (kurir) yang telah difasilitasi dengan biaya perawatan kendaraan yang akan menciptakan kenyamanan dalam pengiriman dan telah mendapatkan perangkat android sehingga laporan keberhasilan pengiriman dapat diketahui secara realtime online dan dapat meningkatkan kinerja para kurir itu sendiri.

Setiap perusahaan berusaha untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh manajemen puncak. Tujuan perusahaan mencakup pertumbuhan, laba, produktifitas kesejahteraan karyawan dan sebagainya. Peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan sangatlah penting. Perubahan yang relevan sangat berpengaruh terhadap jalannya perusahaan. Sering sistem penilaian yang dianut atasan dan bawahan tidak sama dengan orang-orang yang berada pada tingkat dibawahnya. Pada hakekatnya organisasi dijalankan oleh manusia, maka penilaian kinerja sebenarnya merupakan penilaian atas perilaku manusia melaksanakan peran dalam organisasi. Oleh karena itu, sistem evaluasi kinerja manajemen yang digunakan seringkali dapat menimbulkan dampak psikologis dan perilaku pada manajer pusat pertanggung jawaban yang dinilai.

Dalam era globalisasi saat ini setiap perusahaan akan berusaha untuk bersaing oleh perusahaan lain, dengan banyaknya perusahaan jasa pengiriman di Indonesia saat ini PT. Nusantara Card Semesta berusaha membentuk kualitas yang baik dan dapat digunakan untuk modal bersaing oleh perusahaan jasa pengirimannya yang ada, ada berbagai cara yang telah di gunakan oleh PT. Nusantara Card Semesta untuk menciptakan dan mengedepankan kualitas perusahaan dan kualitas pelayanan dalam pengiriman dengan baik.

Gaya kepemimpinan yang di terapkan PT. Nusantara Card Semesta adalah motivatif dan edukatif, yaitu kepemimpinan yang memiliki kemampuan dalam menyampaikan informasi terhadap ide yang dimiliki oleh pemimpin, program-program, dan kebijakan-kebijakan kepada orang lain atau bawahannya dengan baik, sehingga para bawahan dengan mudah memahami segala kebijakan dan program yang ada. Dan pemimpin pada PT. Nusantara Card Semesta melakukan pengarahan cara bekerja dan ketrampilan terhadap bawahan yang terutama kepada para kurir agar dapat menghasilkan pengiriman secara efektif dan efisien.

Kompensasi terhadap karyawan sangatlah penting diperhatikan karena besar ataupun kecilnya kompensasi yang telah diberikan dapat memotivasi seorang karyawan dan berpengaruh terhadap kinerja masing-masing karyawan. Didalam suatu perusahaan haruslah terbentuk suasana kerja yang baik dan kondusif untuk membuat nyaman bagi para pekerja dalam melakukan aktifitas pekerjaan dengan semaksimal mungkin. Suasana kerja yang tidak kondusif dikarenakan tidak adanya lingkungan kerja bagi karyawan yang nyaman dan aman bagi berjalannya pekerjaan yang di lakukan oleh setiap karyawan, maka setiap perusahaan perlu membentuk lingkungan kerja yang baik dan nyaman bagi seluruh karyawan pada suatu perusahaan. Oleh karena itu PT. Nusantara Card Semesta memberikan kompensasi dalam bentuk gaji pokok, tunjangan kehadiran, dan tunjangan bbm (kurir).

Lingkungan kerja pada PT. Nusantara Card Semesta juga harus selalu diperhatikan agar seluruh karyawan dan perusahaan tercipta suasana yang kondusif dan positif untuk membentuk kinerja yang maksimal, ada beberapa lingkungan kerja fisik yang diberikan oleh para karyawan PT. Nusantara Card Semesta seperti halnya helm, jaket, dan juga tas untuk mengangkut barang yang diberikan kepada seluruh kurir PT. Nusantara Card Semesta.

Kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta juga akan berpengaruh terhadap perkembangan dan pertumbuhan pada PT. Nusantara Card Semesta itu sendiri. Pada setiap harinya para kurir mampu mengirimkan sekitar 30 paket maupun dokumen dari 80 kurir yang dimiliki oleh PT. Nusantara Card Semesta yang akan dikirim

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah: (1) apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta? (2) apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta? (3) apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta.

TINJAUAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan pola tindakan seorang pemimpin baik yang tampak maupun yang tidak tampak oleh bawahannya. Gaya kepemimpinan menggambarkan dari falsafah yang konsistensi, keterampilan, sifat dan sikap yang mendasari perilaku seseorang. Menurut Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterakan oleh pemimpin. Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan suatu cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam proses mempengaruhi, mengarahkan serta mengendalikan perilaku orang lain demi tercapainya suatu tujuan.

Kompensasi

Kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diberikan perusahaan kepada pegawai atas kinerja yang telah diberikan karyawan dalam proses pencapaian tujuan perusahaan yang bersangkutan. Kompensasi merupakan jumlah paket finansial dan nonfinansial yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Pengertian kompensasi menurut Ardana (2012:153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi.

Lingkungan Kerja

Dalam menjalankan perusahaan para atasan harus memerhatikan lingkungan kerja para karyaawan agar selalu merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik akan dapat mendorong para karyawan melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman bagi perusahaan. Apabila para pemimpin tidak memerhatikan bagaimana lingkungan kerja para karyawan maka dapat menghambat kinerja karyawan untuk jangka waktu yang panjang. Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Kinerja Karyawan

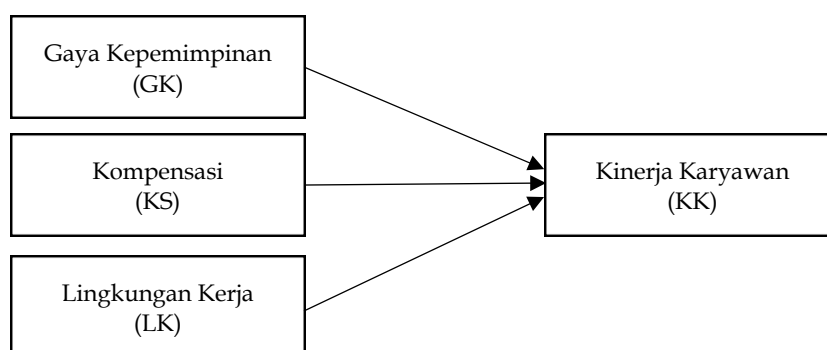
Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja yang di ciptakan seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara benar dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan standarisasi dan kriteria yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu.

Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penelitian menggunakan referensi penelitian terdahulu yaitu pertama Surjosuseno (2015) "Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik" Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kedua Mandey *et al* (2015) "Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat)" Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan yang ketiga Sulaiha (2014) "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Malang" Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rerangka Konseptual

Berdasarkan rerangka pemikiran tersebut maka dapat dijelaskan dalam bentuk kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 1
Rerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah sebuah jawaban sementara terkait rumusan masalah penelitian. Hipotesis akan diuji kebenarannya menggunakan data-data yang berfungsi untuk memberikan bukti atas kebenaran hipotesis tersebut. Berdasarkan latar belakang, perumusan masalah, tinjauan penelitian serta tinjauan teoritis yang telah dikemukakan, maka hipotesis dapat diajukan yakni sebagai berikut: H_1 : Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta; H_2 : Kompensasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta; dan H_3 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Jenis penelitian pada penulisan skripsi ini adalah menggunakan pendekatan Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif yaitu metode penelitian yang dilandasi dengan filsafat positivism untuk digunakan dalam meneliti terhadap sampel dan populasi penelitian, pengambilan sampel umumnya dilakukan dengan metode Sampel jenuh, sedangkan pengumpulan data dilakukan dengan cara memanfaatkan instrument penelitian yang dipakai, analisis data yang digunakan bersifat kuantitatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan sebelumnya.

Gambaran dari Populasi

Populasi ialah obyek yang secara keseluruhan digunakan untuk penelitian. Jadi, apabila ingin meneliti seluruh karakteristik dan elemen dalam suatu wilayah penelitian, maka penelitian tersebut tentu saja termasuk dalam penelitian populasi. Populasi yang

digunakan dalam penelitian ini adalah sebanyak 98 kurir yang bekerja pada PT. Nusantara Card Semesta.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang akan diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 98 kurir pada PT. Nusantara Card Semesta

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan kuisisioner (angket), yaitu teknik pengumpulan data dengan menggunakan angket atau daftar pertanyaan yang telah disusun secara sistematis yang berhubungan dengan permasalahan yang ada dalam penyusunan skripsi. Kuisisioner disusun untuk memperoleh data serta informasi mengenai gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta

Metode Pengumpulan Data

Berikut adalah metode pengumpulan data yang peneliti peroleh selama penelitian, yaitu: 1) Metode Observasi, yaitu pengumpulan data penelitian dengan cara mengamati langsung ke lokasi penelitian yaitu PT. Nusantara Card Semesta. Hasil dari metode ini dapat berupa gambaran umum lokasi penelitian beserta hasil pendukung lainnya; 2) Metode Kuisisioner/Angket, yaitu dengan cara menyusun beberapa pertanyaan yang berhubungan dengan masalah penelitian sesuai dengan indikator yang ada pada penyusunan skripsi; dan 3) Metode Studi Literatur, metode ini adalah dengan mengumpulkan literatur-literatur pendukung penelitian yang diperoleh dari obyek penelitian maupun lokasi penelitian. Sumber informasi dari studi literatur ini bisa berupa penelitian terdahulu, jurnal-jurnal penelitian, maupun buku literatur yang bersifat terbaru.

Variabel dan Definisi Operasional

Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2014:42) Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pemimpin untuk memengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi atau perusahaan tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku atau strategi yang disukai dan sering diterakan oleh pemimpin. Gaya kepemimpinan merupakan suatu perilaku seorang pemimpin untuk memengaruhi bawahannya untuk menciptakan hasil kinerja yang tinggi, maka dari itu suatu perusahaan harus memiliki pemimpin yang dapat memengaruhi bawahannya agar kinerja perusahaan selalu meningkat. Adapun indikator menurut Afandi (2018:116-117) yakni, sebagai berikut : (1) Terampil dalam berkomunikasi (2) Disiplin, jujur dan bertanggung jawab (3) Memiliki motivasi yang kuat untuk memimpin (4) Cepat dalam memecahkan masalah dan mengambil keputusan

Kompensasi

Menurut Ardana (2012:153) adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi merupakan suatu balas jasa yang di dapat oleh seluruh karyawan dari perusahaan, dengan pemberian kompensasi terhadap karyawan dengan baik dan memadai maka seluruh karyawan mampu terus bekerja sesuai dan target dan mampu terus menciptakan kinerja yang tinggi. Adapun indikator menurut Afandi (2018 : 194) (1) Upah dan Gaji (2) Insentif (3) Tunjangan (4) Fasilitas

Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di lingkungan kerja para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Adapun indikator menurut Ahyari (2011:30) (1) Penerangan (2) Suhu udara (3) Suara bising (4) Ruang gerak (5) Keamanan kerja

Kinerja karyawan

Menurut Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa : “Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja yang di ciptakan seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan secara benar dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan). Adapun indikator menurut Mangkunegara (2009 : 75) (1) Kualitas dan kuantitas (2) pelaksanaan tugas (3) Tanggung jawab.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan metode menganalisis data dalam mencari dan memecahkan masalah dari menyusun data yang diperoleh dari responden dengan cara menjabarkan dan menyusun ke dalam pola serta memilih hal yang penting yang akan dipelajari. Teknik analisis data yang digunakan penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif, yaitu analisis yang digunakan melalui suatu pengukuran yang berupa angka-angka dengan menggunakan metode statistik.

Analisis Deskriptif

Analisis Deskriptif merupakan statistik yang dapat digunakan untuk menganalisis data dengan cara menggambarkan data yang telah diperoleh dengan bertujuan membuat kesimpulan secara umum atau secara generalisasi. Penelitian ini menggunakan SPSS untuk menganalisis uji deskriptif.

UJI Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji Validitas

Uji validitas dapat dikatakan valid atau tidaknya tergantung pada kemampuan alat ukur dapat mencapai tujuan pengukuran tersebut. Dasar dari pengambilan keputusan uji validitas adalah sebagai berikut: a) jika rhasil positif, serta rhasil > rtabel, maka unsur pertanyaan dapat dikatakan valid. b) Jika rhasil negatif, serta rhasil < rtabel, maka unsur pertanyaan dikatakan tidak valid.

$$r_{xy} = \frac{n \sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{(n \sum x^2 - (\sum x)^2) (n \sum y^2 - (\sum y)^2)}}$$

Keterangan:

- r_{xy} = koefisien korelasi variabel x dan y
- $\sum xy$ = perkalian antara variabel x dan variabel y
- $\sum x^2$ = jumlah perkalian dari kuadrat nilai x
- $\sum y^2$ = jumlah perkalian dari kuadrat nilai y
- $(\sum X)^2$ = jumlah nilai x lalu dikuadratkan
- $(\sum Y)^2$ = jumlah nilai y lalu dikuadratkan

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas disebut juga derajat ketepatan, ketelitian serta keakuratan yang telah ditunjukkan oleh instrumen pengukuran. Dapat dikatakan *reliable* apabila jawaban dari para responden terhadap pernyataan tetap konsisten dari waktu ke waktu. Pada penelitian ini

digunakan dengan cara sekali pengukuran saja. Reliabilitas dapat diukur dengan melihat pada *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dikatakan *reliable* apabila memberikan nilai *cronbach alpha* > 0,6. Rumus yang dapat digunakan menghitung uji reliabilitas yaitu sebagai berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum s_i}{s_t} \right)$$

Keterangan:

r_{11} : koefisien reliabilitas

$\sum s_i$: jumlah varian skor tiap-tiap instrument (soal)

s_t : variansi total

k : jumlah item

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah analisis regresi yang dilakukan antara satu variabel dependen dengan beberapa (lebih dari satu) variabel independen. Analisis ini untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing-masing variabel independen berhubungan positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut persamaan regresi dalam penelitian ini:

$$KK = \alpha + \beta_1 PN + \beta_2 PL + \beta_3 PK + e$$

Keterangan:

α : Konstanta

$\beta_1 .. \beta_3$: Koefisien regresi

e : error term

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menentukan dan memastikan suatu nilai residual (e_i) yang sudah dikumpulkan apakah memiliki distribusi normal atau tidak normal. Uji normalitas dapat dilakukan menggunakan uji Chi Kuadrat yang dilakukan dengan membuat hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Di bawah ini adalah rumus uji normalitas menggunakan nilai Chi Kuadrat yaitu:

$$\chi^2 = \sum \frac{(f_0 - f_h)^2}{f_h}$$

Keterangan:

χ^2 : nilai hitung uji normalitas

f_0 : nilai observasi

f_h : nilai harapan (jumlah individu sampel)

Berikut adalah hasil uji normalitas berdasarkan probabilitas (*Asymptotic Significance*) menunjukkan apabila besarnya: a) nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual dari variabel bebas pada penelitian berdistribusi normal. b) jika besarnya nilai *Asymp. Sig (2-Tailed)* < 0,05, maka nilai residual dari variabel bebas pada penelitian tidak terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji model regresi apakah ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Apabila tidak terjadi korelasi, maka model regresi dapat dikatakan baik. Apabila variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel tersebut tidak sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidak adanya multikolinearitas di dalam model regresi dengan menggunakan ukuran *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF).

$$VIF = \frac{1}{(1-R^2)}$$

Keterangan:

VIF : Indikasi multikolinearitas

R² : Ukuran keeratan antar variabel (koefisien determinasi)

Untuk mendeteksi adanya multikolinearitas dapat digunakan kriteria sebagai berikut: a) jika nilai toleransi lebih besar $\geq 0,10$ atau nilai VIF < 10 , maka dapat dinyatakan tidak terjadi multikolinearitas. b) jika nilai toleransi $\leq 0,10$ dan nilai VIF > 10 , maka dapat dinyatakan terjadi multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Untuk mengetahui adanya penyimpangan pada uji asumsi klasik berupa adanya ketidaksamaan varian dari ancaman untuk semua pengamatan pada model regresi, maka digunakanlah Uji Heteroskedastisitas. Beberapa metode pengujian heteroskedastisitas yang biasa digunakan diantaranya yaitu uji Glejser, Scatterplots dan mengamati pola grafik regresi dan uji koefisien korelasi spearman.

$$|ui| = \alpha + \beta X_i + b_i$$

Keterangan:

|ui| : nilai residual mutlak

βX_i : variabel bebas

Pada penelitian ini akan dilakukan uji heteroskedastisitas dengan mengamati hasil grafik Scatterplots.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut adalah rumus uji f yang digunakan untuk menguji koefisien korelasi berganda, yaitu:

$$F^h = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

F_h : Nilai uji F

R² : Koefisien Korelasi berganda

k : Jumlah variabel bebas

n : Jumlah anggota sampel

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan $\alpha = 5\%$ dengan ketentuan penolakan maupun penerimaan hipotesis, adalah sebagai berikut: a) jika nilai signifikan $F > 0,05$ maka model penelitian dikatakan tidak layak. b) jika nilai signifikan $F < 0,05$ maka model penelitian dapat dikatakan layak.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Pada intinya, uji koefisien determinasi (R²) adalah mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai R² yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel dependen dalam menjelaskan variabel-variabel bebas serta memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel-variabel terikat. Besar peranan variabel bebas dalam mempengaruhi variabel terikat dapat diketahui dengan menggunakan rumus koefisien determinasi sebagai berikut:

$$Kd = R^2 \times 100\%$$

Keterangan:

Kd : Jumlah Koefisien Determinasi

R² : Nilai Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui besarnya nilai koefisien determinasi berganda, peneliti menggunakan perhitungan SPSS dengan ketentuan sebagai berikut: a) jika nilai R² = 1 atau mendekati 1, maka semakin kuat kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. b) jika nilai R² = 0 atau mendekati 0, maka semakin lemah kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Pengujian Hipotesis

Uji t

Pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t digunakan untuk mengukur seberapa jauh pengaruh variabel penjelas secara individual dalam menerangkan variabel-variabel terikat. Langkah-langkah sebagai berikut: 1) Perumusan hipotesis, H₀ : β_i ≤ 0 (artinya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan). H_a: β_i > 0 (artinya pendidikan, pelatihan, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja karyawan). 2) Menentukan tingkat signifikan sebesar 0,05 (5%). 3) Menghitung statistik uji t dengan menggunakan rumus:

$$t = \frac{\bar{x} - \mu}{s/\sqrt{n}}$$

Keterangan:

X = rata-rata sampel

μ = rata-rata populasi

ANALISIS DAB PEMBAHASAN

Teknik Analisis Data

Uji Validitas

Uji validitas untuk mengetahui apakah ada pertanyaan pada kuisioner yang harus diganti atau dihilangkan karena dianggap tidak relevan. Uji validitas digunakan untuk mengukur ketepatan suatu item dalam kuisioner, apakah item pada kuisioner tersebut sudah tepat dalam mengukur apa yang ingin diukur.

Tabel 1
Hasil Pengujian Uji Validitas

Variabel	No. Kuesioner	R _{hitung}	R _{tabel}	Kesimpulan
Gaya kepemimpinan	GK 1	0,718	0,000	Valid
	GK 2	0,710	0,000	Valid
	GK 3	0,437	0,000	Valid
	GK 4	0,666	0,000	Valid
Kompensasi	KS 1	0,542	0,000	Valid
	KS 2	0,758	0,000	Valid
	KS 3	0,686	0,000	Valid
	KS 4	0,328	0,001	Valid
Lingkungan Kerja	LK 1	0,532	0,000	Valid
	LK 2	0,255	0,011	Valid
	LK 3	0,410	0,000	Valid
	LK 4	0,412	0,000	Valid
	LK 5	0,536	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	KK 1	0,745	0,000	Valid
	KK 2	0,804	0,000	Valid
	KK 3	0,799	0,000	Valid
	KK 4	0,191	0,060	Valid

Sumber: data kuisioner diolah, 2019.

Berdasarkan hasil perhitungan pengujian uji validitas pada Tabel 1 di atas maka dapat dilihat dari 4 pernyataan pada variabel gaya kepemimpinan seluruh pernyataan dinyatakan valid, maka pernyataan tersebut dapat digunakan untuk mengukur variabel gaya kepemimpinan. Untuk 5 pernyataan pada variabel kompensasi, seluruh pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid, maka seluruh pernyataan pada variabel kompensasi dapat digunakan untuk mengukur variabel kompensasi. Pada Tabel 1 di atas terdapat 5 pernyataan pada variabel lingkungan kerja dan seluruh pernyataan yang ada dapat dikatakan valid, oleh karena itu pernyataan yang ada pada variabel lingkungan kerja dapat digunakan untuk mengukur variabel lingkungan kerja. Variabel kinerja karyawan pada penelitian ini yang terdapat pada Tabel 1 di atas memiliki 4 pernyataan dan seluruh pernyataan pada variabel kinerja karyawan dapat dikatakan valid, maka 4 pernyataan yang ada dapat digunakan untuk mengukur variabel kinerja karyawan.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu kuesioner, hal ini kuesioner merupakan indikator dari variabel. Uji reliabilitas untuk alternatif jawaban lebih dari dua menggunakan uji *Cronbach's Alpha*, yang nilainya akan dibandingkan dengan nilai koefisien reliabilitas minimal yang dapat diterima. Jika nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6, maka instrumen penelitian adalah reliabel. Jika nilai *Cronbach's Alpha* < 0,6, maka instrumen penelitian adalah tidak reliabel.

Tabel 2
Hasil Pengujian Reliabilitas

Kode	Variabel	Jumlah Pernyataan	Cronbach's Alpha	Kesimpulan
GK	Gaya Kepemimpinan	4	0,672	Reliabel
KS	Kompensasi	4	0,769	Reliabel
LK	Lingkungan Kerja	5	0,686	Reliabel
KK	Kinerja Karyawan	4	0,673	Reliabel

Sumber: data kuisoner diolah, 2019.

Berdasarkan dari hasil hitung pada Tabel 2 di atas dapat dilihat bahwa hasil *Cronbach's alpha* pada semua variabel penelitian lebih besar dari 0,60, maka dapat dikatakan bahwa semua pernyataan pada penelitian ini bisa dikatakan reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda merupakan suatu prosedur statistik dalam menganalisa hubungan antara variabel satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Merupakan analisis yang mengukur pengaruh antar variabel yang melibatkan lebih dari satu variabel (X_1, X_2, X_3) disebut analisis regresi linier berganda karena setiap estimasi atas nilai yang diharapkan mengalami kenaikan dan penurunan mengikuti garis lurus.

Tabel 3
Hasil Pengujian Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	,367	,670		,547	,586
	GK	,377	,097	,346	3,869	,000
	KS	,292	,100	,261	2,930	,004
	LK	,347	,164	,188	2,124	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data kuisoner diolah, 2019.

Pada hasil perhitungan data penelitian di atas, hasil tersebut bisa dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sebagai berikut:

$$KK = 0,367 + 0,377 GK + 0,292 KS + 0,347 LK + e$$

Berdasarkan persamaan yang telah dibuat di atas bisa dijelaskan, bahwa variabel Gaya Kepemimpinan memiliki nilai B sebesar 0,377, sedangkan variabel Kompensasi memiliki nilai B sebesar 0,292, sedangkan variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai B sebesar 0,347, dapat dijelaskan bahwa nilai dari yang telah didapatkan 3 variabel tersebut memiliki nilai positif dan jelas, yang berarti bahwa semakin baik dan jelas nilai variabel tersebut maka akan semakin meningkatkan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja menjadi lebih baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

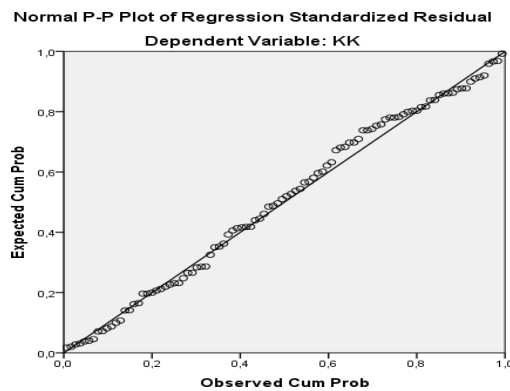
Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel residual atau pengganggu mempunyai distribusi normal. Salah satu cara untuk melihat normalitas residual adalah dengan menggunakan pendektana grafik *normal p-p plot of regression standart*, diisyaratkan bahwa distribusi data pada penelitian harus mengikuti garis diagonal antara 0 dan pertemuan sumbu X dan Y. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikut kearah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan bahwa pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Predicted Value	Unstandardized Residual
N		98	98
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	3,1862245	0E-7
	Std. Deviation	,32277194	,51079356
Most Extreme Differences	Absolute	,046	,068
	Positive	,029	,043
	Negative	-,046	-,068
Kolmogorov-Smirnov Z		,454	,675
Asymp. Sig. (2-tailed)		,986	,753

a. Test distribution is Normal.
Sumber: data kuisoner diolah, 2019.

Berdasarkan pada Tabel 4 hasil uji normalitas menunjukkan bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0.05, yaitu 0.986 > 0.05. Hal tersebut sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan maka memberikan kesimpulan bahwa data dalam tabel tersebut berdistribusi normal.



Gambar 2
Hasil Uji Normalitas

Sumber: data kuisoner diolah, 2019

Dari hasil pengujian untuk uji normalitas pada Gambar 2 di atas, bisa dilihat bahwa hasil dari uji normalitas memiliki distribusi normal dan menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan titik tersebut mengikuti arah garis diagonal, yang berarti bahwa hasil pengujian ini menunjukkan bahwa data tersebut memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas berguna untuk menguji apakah dalam model regresi yang terbentuk ada korelasi yang tinggi atau sempurna di antara variabel bebas atau tidak. Untuk melihat apakah ada multikolinieritas di dalam penelitian ini maka akan dilihat dari *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Nilai *Tolerance* dan lawannya *Variance Inflation Factor* (VIF). *Tolerance* mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak akan dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. (1) Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) ≥ 10 , maka terjadi multikolinieritas. (2) Jika *Variance Inflation Factor* (VIF) ≤ 10 , maka tidak terjadimultikolinieritas.

Tabel 5
Hasil Pengujian Uji Multikolinieritis
Coefficients^a

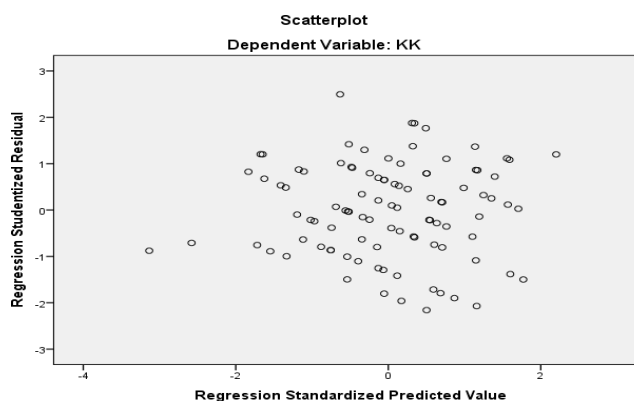
Variabel	Collinetary Statistics		Keterangan
	Tolerance	VIF	
Gaya Kepemimpinan (GK)	.593	1.049	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kompensasi (KS)	.598	1.044	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja (LK)	.971	1.029	Tidak Terjadi Multikolinieritas

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber: data kuisoner diolah, 2019.

Dari hasil perhitungan untuk uji multikolinieritas pada Tabel 5 di atas, menunjukkan bahwa hasil dari VIF untuk variabel gaya kepemimpinan sebesar, 1.049 nilai ini < 10 , maka bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak terjadi multikolinieritas, variabel kompensasi memiliki nilai VIF sebesar 1.044 nilai tersebut < 10 , maka bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak terjadi multikolinieritas dan variabel lingkungan kerja juga memiliki nilai VIF sebesar 1.029 < 10 , maka bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja juga tidak terjadi multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residu suatu pengamatan ke pengamatan lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Heteroskedastisitas.



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas
Sumber: data kuisoner diolah, 2019.

Dari hasil pengujian yang dilakukan untuk uji heteroskedastisitas pada Gambar 3 ini, bisa dilihat bahwa hasil dari uji heteroskedastisitas ini menunjukkan bahwa data atau titik pada gambar tersebut menyebar di atas dan dibawah nilai 0 pada sumbu y, maka bisa dikatakan bahwa hasil tersebut tidak terjadi heteroskedastisitas.

Pengujian Hipotesis

Uji F

Uji kelayakan model dilakukan dengan cara menggunakan uji F dengan tingkat α sebesar 5%. Kriteria pengujian tersebut sebagai berikut: 1) Jika nilai signifikansi Uji F > 0,05 , menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan tidak layak untuk digunakan model penelitian. 2) Jika nilai signifikan Uji F < 0,05, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, kepemimpinan, disiplin kerja, dan kinerja karyawan layak untuk digunakan model penelitian.

Tabel 6
Hasil Pengujian Uji F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	10,106	3	3,369	12,511	,000 ^b
	Residual	25,308	94	,269		
	Total	35,414	97			

a. Dependent Variable:KK

b. Predictors: (Constant) LK, KS, GK

Sumber: data kuisioner diolah, 2019.

Pada hasil pengujian uji f yang ada pada Tabel 6 di atas, menunjukkan bahwa hasil dari nilai sig pada pengujian inisebesar 0,000, nilai tersebut < 0,05, maka bisa dikatakan bahwa variabel independen pada penelitian ini layak atau signifikan terhadap variabel dependen.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi (R²) lebih menjelaskan pada kemampuan dari variable independen yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Nilai koefisien determinasi (R²) yaitu antara 0 (nol) dan 1 (satu), dimana nilai R² yang kecil atau/ mendekati satu nol berarti kemampuan variabel-variabel independennya menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu, berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang perlu dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

Tabel 7
Hasil Pengujian Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,534 ^a	,285	,263	,51888

a. Predictors: (Constant) LK, KS, GK

b. Dependent Variable: KK

Sumber: data kuisioner diolah, 2019.

Dari hasil perhitungan untuk uji koefisien determinasi di atas, pada Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai dari R² atau R square memiliki nilai sebesar 0,285 atau 28%, nilai tersebut berarti bahwa variabel dependen pada penelitian ini yaitu variabel kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel independen penelitian ini yaitu variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja untuk sisanya 72% dapat dijelaskan oleh sebab-sebab yang lainnya diluar variabel pada penelitian ini.

Pengujian Secara Parsial (Uji t)

Uji statistik t pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variable independen kepada variabel dependen dengan mengarah variabel independen lainnya konstan. Pengujian setiap koefisien regresi dikatakan signifikan lebih kecil dari 0,05 maka hipotesisnya nol (H_0) ditolak dan hipotesis alternative (H_a) diterima, sebaliknya juga dikatakan tidak signifikan bila nilai t hit < t table atau/ nilai probabilitas signifikansi lebih besar dari 0,05 maka disimpulkan hipotesis nol (H_0) diterima dan hipotesis alternative (H_a) ditolak.

Tabel 8
Hasil Pengujian Uji Parsial (Uji t)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized	T	Sig.	
	B	Std. Error	Coefficients Beta			
1	(Constant)	,367	,670		,547	,586
	GK	,377	,097	,346	3,869	,000
	KS	,292	,100	,261	2,930	,004
	LK	,347	,164	,188	2,124	,036

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: data kuisioner diolah, 2019.

Dari hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 di atas, bisa diketahui untuk variabel kompensasi memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, variabel motivasi nilai *sig* sebesar 0,046 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan, dan variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *sig* sebesar 0,005 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Pembahasan

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 di atas, bisa diketahui untuk variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai *sig* sebesar 0,000 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan salah satu dorongan terhadap kinerja yang diciptakan oleh para karyawan. Hal ini dapat terlihat gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin PT. Nusantara Card Semesta yaitu gaya motivatif dengan terus memberikan motivasi untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dan gaya kepemimpinan edukatif dengan memberikan ketrampilan dan cara kerja yang baik kusunya kepada para kurir PT. Nusantara Card Semesta. Penelitian ini juga didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mandey *et al* (2015) yang menyatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 di atas, bisa diketahui untuk variabel kompensasi memiliki nilai *sig* sebesar 0,004 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel kompensasi

berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi yang telah di berikan oleh perusahaan kepada seluruh karyawannya akan dapat membantu meningkatkan kinerja para karyawan, dengan pemberian bonus kehadiran dan tunjangan BBM kepada seluruh kurir pada PT. Nusantara Card Semesta juga merupakan salah satu untuk membentuk ataupun menghasilkan kinerja yang tinggi dari seorang karyawan. Penelitian ini juga didukung dengan adanya penelitian sebelumnya yang di lakukan oleh Mandey *et al* (2015) yang telah menyatakan bahwa kompensasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan peneliti pada penelitian ini menunjukkan hasil pengujian untuk uji t yang ada pada Tabel 8 di atas, bisa diketahui untuk variabel lingkungan kerja memiliki nilai *sig* sebesar 0,036 yang berarti bahwa nilai *sig* tersebut $< 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima atau bisa dikatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat menunjukkan bahwa Lingkungan kerja yang diberikan oleh perusahaan dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan, dengan pemberian lingkungan kerja berupa fasilitas kerja yang diberikan oleh PT. Nusantara Card Semesta akan berpengaruh terhadap tingkat kinerja yang akan dihasilkan oleh seluruh karyawannya. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Surjosuseno (2015) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Simpulan dan Saran

Simpulan

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta. Berdasarkan pembahasan pada bab sebelumnya dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: 1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan mampu menerima dorongan dan penyampain ide-ide yang disampaikan oleh pemimpin perusahaan dengan baik hingga mampu dalam menciptakan kinerja sesuai dengan ketetapan perusahaan. Variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_1) yang menyatakan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta, diterima. 2) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena karyawan merasa ada timbal balik atas hasil yang telah di ciptakan untuk tujuan perusahaan. Variabel Kompensasi diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0,004 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa (H_2) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta, diterima. 3) Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan karena Karyawan telah menggunakan Lingkungan Kerja berupa fasilitas yang diberikan oleh perusahaan. Variabel Lingkungan Kerja diperoleh tingkat signifikansi pada uji t sebesar $0,036 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa hipotesis (H_3) yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nusantara Card Semesta, diterima. 4) Dari variabel bebas yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja, variabel yang lebih dominan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan yaitu Gaya Kepemimpinan. Dimana tingkat signifikansi variabel Gaya Kepemimpinan pada uji t sebesar $0,000 < 0,05$.

Saran

Saran bagi PT. Nusantara Card Semesta adalah sebagai berikut: 1) Perusahaan harus menciptakan gaya kepemimpinan yang lebih baik dengan memberikan bonus kepada beberapa karyawan yang mampu menciptakan kinerja yang lebih tinggi dari ketetapan yang ada. 2) Perusahaan harus selalu memberikan kompensasi yang layak dan sesuai dengan hasil yang telah di berikan oleh seluruh karyawan seperti halnya tunjangan kesehatan. 3) Perusahaan harus memberikan lingkungan kerja yang nyaman dengan memberikan fasilitas-

fasilitas yang belum ada pada tempat kerja seperti kendaraan bagi kurir. Sedangkan saran bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk menambahkan serta mengembangkan variabel-variabel yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang belum ada dalam penelitian ini, Serta penelitian selanjutnya disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan objek perusahaan yang berbeda agar lebih memperluas dan mendapatkan ilmu pengetahuan yang berbeda.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti ini masih memiliki keterbatasan yaitu: 1) Peneliti sekarang hanya menggunakan 3 (tiga) variabel yaitu Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja. Sedangkan masih ada beberapa variabel lain yang dapat berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. 2) Peneliti ini hanya menggunakan beberapa variabel yang dapat diukur menggunakan indikator yang telah ditentukan oleh peneliti.

Daftar Pustaka

- Afandi, P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, konsep, dan indikator*. Zanafa Publishing. Riau.
- Ardana. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Mandey, M. A. dan Victor P. K. Lengkong. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsrat). *EMBA* 3(3): 1383-1394.
- Mangkunegara, A. P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya Offset. Bandung.
- Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Persada. Depok.
- Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negri Sipil*. (cetakan ke lima). Refika Aditama. Bandung.
- Sulaiha. 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Setda Kabupaten Malang. *Journal Riset Mahasiswa Manajemen ISSN*. 2(1): 1-18.
- Surjosuseno, D. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastik. *AGORA* 3(2): 175-179.

