PERFECT EDUCATION FAIRY

Volume 2, Number 3, 2024

Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Siti Nurhasanah
Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang

Abstract
The purpose of this study was to determine the partial and simultaneous effects of Leadership, Compensation, and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos Indonesia Tangerang. The research method used was quantitative with a sample of 74 employees. The results of this study indicate that Leadership has a positive and significant impact on employee performance, as evidenced by the partial test (t-test) obtaining a significance level of 0.46, which is less than 0.05 (0.46 < 0.05), and a t-value of 2.034 > 1.66660. Compensation also has a positive and significant impact on employee performance, as shown by the partial test (t-test) obtaining a significance level of 0.000, which is less than 0.05 (0.000 < 0.05), and a t-value of 3.880 > 1.66660. Similarly, the Work Environment has a positive and significant impact on employee performance, as demonstrated by the partial test (t-test) obtaining a significance level of 0.001, which is less than 0.05 (0.001 < 0.05), and a t-value of 3.625 > 1.66660. Moreover, Leadership, Compensation, and Work Environment simultaneously have a positive and significant impact on employee performance, as confirmed by the F-test. With an F-table value of 2.74 (df = n-k-1 or 74-3-1 = 70), the obtained F-value is 35.994, which is greater than the F-table value, and the significance level is 0.000, less than 0.05 (0.000 < 0.05).

Keywords
Leadership, Compensation, Work Environment and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan peran penting dalam mecapai suatu produktivitas kerja oleh karena itu tenaga kerja perlu dilihat bagaimana kinerjanya, perlu diingat sumber daya manusia ialah yang mengatur dan mengelola sumber sumber daya lainnya, dengan kemudian berhasil tidaknya suatu proses pekerjaan dapat dilihat dari banyaknya kinerja. teknologi yang canggih dan peralatan yang dapat memperoleh modal yang besar bisa dilihat dari manusianya yang tidak mampu dalam menanganinya secara baik, tujuan perusahaan tidak akan tercapai bila tingkat kinerja karyawannya rendah. Jadi dalam meningkatkan kinerja karyawan yang memuaskan perlu memperhatikan kemampuan dari setiap karyawan dan mengevaluasinya, agar dapat menghasilkan karyawan yang baik (Rumambi et al., 2019).

PT. Pos Indonesia yang beralamat di Jl. Daan mogot Rd No.11, RT.003/RW.003, Sukarasa, Kota Tangerang banten 15111 merupakan perusahaan besar yang bergerak dibidang usaha jasa pos dan giro termasuk jasa keuangan secara tunai maupun giro, usaha jasa komunikasi, jasa logistik dan kurir, jasa ritel, jasa keagenan usaha jasa pos dan giro yang sesuai dengan perundang-undangan yang berlaku, usaha pemanfaatan dan pengembangan sumber daya yang dimemiliki untuk menunjang kegiatan utama perseroan.

PT. Pos Indonesia Perusahaan yang tidak terlepas dari masalah kinerja karyawan dalam mencapai sebuah hasil yang maksimal. Dilihat dari rendahnya atau Kurang optimalnya tingkat kinerja pada PT. Pos Indonesia mengenai permasalahan yang terjadi terkait dengan Kepemimpinan kompensasi dan lingkungan kerja yang menjadi penyebab kinerja karyawan menurun. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing masing dalam rangka untuk mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Ferawati, 2017).

Dari hasil observasi terhadap Perusahaan PT. Pos Indonesia Kota Tangerang terdapat permasalahan dalam kepemimpinan seperti, komunikasi yang kurang baik dan pengawasan terhadap tindakan karyawan yang menyebabkan kinerja karyawan menurun. Hasil observasi terhadap Perusahaan PT. Pos Indonesia Kota Tangerang terdapat permasalahan dalam kompensansi honor pada karyawan, yaitu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab terhadap pekerjaannya, apabila karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya maka akan mempengaruhi kompensansi yang akan diberikan oleh perusahaan. Terdapat masalah pada Lingkungan kerja PT. Pos Indonesia Kota Tangerang yang kurang mendukung seperti fasilitas dan peralatan, serta Gudang penyimpanan yang kurang memadai dan area parkir yang masih dianggap belum memadai, hal ini dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan saat bekerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif yang berlandaskan pada paradigma positivisme. Pendekatan ini dipilih karena mampu menghasilkan data yang objektif, empiris, dan sistematis, serta dapat diukur dan dianalisis secara statistik. Melalui metode kuantitatif, penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis tertentu dengan menggunakan data numerik yang diolah secara statistik untuk memperoleh kesimpulan yang valid (Creswell, 2014). Populasi penelitian terdiri dari 288 karyawan PT. Pos Indonesia Kota Tangerang. Mengingat keterbatasan sumber daya, teknik Stratified Random Sampling digunakan untuk mendapatkan sampel yang representatif dari populasi tersebut. Dengan menggunakan rumus Slovin dan tingkat kesalahan 10%, diperoleh sampel sebesar 74 karyawan, yang diharapkan dapat mewakili seluruh populasi (Sekaran & Bougie, 2016).

Data dikumpulkan melalui dua teknik utama: kuesioner dan observasi. Kuesioner, yang dirancang berdasarkan skala Likert, digunakan untuk mengukur sikap, opini, dan persepsi responden terhadap variabel penelitian. Teknik ini efektif ketika peneliti memiliki pemahaman yang jelas tentang variabel yang akan diukur (Dillman et al., 2014). Selain itu, observasi dilakukan untuk melengkapi data kuesioner dengan pengamatan langsung terhadap lingkungan kerja dan aktivitas yang berlangsung di PT. Pos Indonesia. Observasi ini tidak hanya terbatas pada interaksi manusia tetapi juga mencakup pengamatan terhadap objek-objek non-manusia yang relevan (Yin, 2018).

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Pos Indonesia Kota Tangerang, yang terletak di Jl. Daan Mogot Rd No.11, Sukarasa, Kota Tangerang, Banten. PT. Pos Indonesia, sebagai perusahaan yang telah berdiri sejak tahun 1746, memiliki sejarah panjang dan infrastruktur yang berkembang dalam bidang perposan. Penelitian dimulai pada awal bulan April 2022 dan berlangsung hingga seluruh data terkumpul dan dianalisis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pos Indonesia kini telah mampu menunjukan kreatifitasnya dalam pengembangan bidang perposan Indonesia dengan memanfaatkan infrastruktur jejaring yang dimilikinya yang mencapai sekitar 24 ribu titik layanan yang menjangkau 100 persen kota/kabupaten, hampir 100 persen kecamatan dan 42 persen kelurahan/desa, dan 940 lokasi transmigrasi terpencil di Indonesia. Seiring dengan perkembangan informasi, komunikasi dan teknolosi, jejaring Pos Indonesia sudah memiliki lebih dari 4.800 Kantorpos, serta dilengkapi electronic mobile pos di beberapa kota besar. Semua titik merupakan rantai yang terhubung satu sama lain secara solid dan terintegritas, system kode pos diciptakan untuk mempermudah processing kiriman pos dimana tiap jengkal daerah di Indonesia mampu diidentifikasi dengan akurat.

A. Analisis Data Penelitian

1. Penguji Asumsi dalam model Regresi

Statistik Deskriptif

Respondens penelitian pada karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang. Peneliti dapat mengambil responden sebanyak 74 orang responden, karakteristik responden terdiri dari jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Karakteristik dari masing masing responden disajikan dalam table sebagai berikut :

1) Jenis kelamin

Jenis kelamin	Jumlah karyawan	Persentase
Perempuan	26	35%
Laki-laki	48	65%
T otal	74	100%

Sumber : Data Pribadi, 2022

Berdasarkan pada table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan berjenis kelamin perempuan berjumlah 26 orang dengan persentase yaitu 35% responden sedangkan karyawan berjenis kelamin laki-laki berjumlah 48 orang dengan persentase 65% responden.

2) Usia

Usia	Jumlah karyawan	Persentase
<25 tahun	24	33%
26-35 tahun	30	40%
36-45 tahun	20	27%
Total	74	100%

Sumber : Data pribadi, 2022

Berdasarkan pada table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berusia <25 tahun sebanyak 24 orang dengan persentase yaitu 33% dari total responden, karyawan yang berusia 26-35 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase yaitu 40% dari totalan responden sedangkan karyawan yang berusia 35-45 tahun sebanyak 20 orang dengan persentase yaitu 27% dari totalan responden.

3) Pendidikan Terakhir

Pendidikan	Jumlah karyawan	Persentase
SMA/SMK	20	27%
D3	14	19%
S1	35	47%
S2	5	7%
Total	74	100%

Sumber : Data pribadi, 2022

Bersadasarkan pada table diatas dapat disimpulkan bahwa karyawan yang berpendidikan SMA/SMK yaitu 20 orang dengan persentase sebanyak 27%, dari totalan responden, karyawan yang berpendidikan D3 yaitu 14 orang dengan persentase sebanyak 19%, sedangkan yang berpendidikan S1 yaitu 35 orang dengan persentase sebanyak 47%, dan yang berpendidikan S2 yaitu 5 orang dengan persentase 7%.

2. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. .Uji ini dilakukan dengan cara membandingkan angka r^{hitung} dan r^{tabel}. Jika r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} maka item dikatakan valid dan sebaliknya jika r^{hitung} lebih kecil r^{tabel} maka item dikatakan tidak valid. r^{hitung} dicari dengan menggunakan program SPSS, sedangkan r^{tabel} dicari dengan cara melihat table r dengan ketentuan r minimal adalah 0.3.

Variabel	Butir	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kepemimpinan (X1)	1	0,654	0,3	Valid
	2	0,477	0,3	Valid
	3	0,626	0,3	Valid
	4	0,677	0,3	Valid
	5	0,569	0,3	Valid
	6	0,601	0,3	Valid
	7	0,515	0,3	Valid
	8	0,661	0,3	Valid
Kompensansi (X2)	1	0,649	0,3	Valid
	2	0,634	0,3	Valid
	3	0,653	0,3	Valid
	4	0,653	0,3	Valid
	5	0,545	0,3	Valid
	6	0,599	0,3	Valid
	7	0,612	0,3	Valid
	8	0,705	0,3	Valid
Lingkungan kerja (X3)	1	0,675	0,3	Valid
	2	0,513	0,3	Valid
	3	0,519	0,3	Valid
	4	0,569	0,3	Valid
	5	0,639	0,3	Valid
	6	0,623	0,3	Valid
	7	0,552	0,3	Valid
	8	0,550	0,3	Valid
Kinerja karyawan (Y)	1	0,704	0,3	Valid
	2	0,695	0,3	Valid
	3	0,625	0,3	Valid
	4	0,765	0,3	Valid
	5	0,676	0,3	Valid
	6	0,626	0,3	Valid
	7	0,647	0,3	Valid
	8	0,646	0,3	Valid

Sumber; Data pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas bahwa semua butir pernyataan untuk semua variable (Kepemimpinan, Kompensansi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja) lebih besar dari nilai rtabel 0,3. Kuesioner ini memiliki koefisien korelasi positif, maka semua butir pertanyaan dapat dinyatak valid.

3. Uji Reliabilitas

Uji Reabilitas ini dilakukan untuk menyesuaikan pada cronbarch's Alpha dengan nilai cronbacrch's Alpha bisa didapatkan dari SPSS lebih besar dari angka 0,6 maka bisa disimpulkan bahwa kuesioner reliabel.

Variable	Cronbach's	Keterangan
Kepemimpinan	0,744	Reliabel
Kompensansi	0,784	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,717	Reliabel
Kinerja	0,817	Reliabel

Sumber : Data pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas, semua variable mempunyai nilai Cronbach Alpha > 0,6 yang di ajukan dalam pernyataan Kepemimpinan, Kompensansi, dan Lingkungan kerja memiliki nilai reliabel sehingga dapat digunakan.

B. Pengujian Analisis Data Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Teknik yang digunakan untuk menguji Normalitas data yaitu menggunakan SPSS versi 25. Menguji normalitas data dapat menggunakan Kolmogrov Smirnov dengan ketentuan nilai sign > 0,05 maka data berkontribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		74
Normal Parameters[a,b]	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.18023942
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.089
	Negative	-.077
Test Statistic		.089
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200[c,d]

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.
c. Lilliefors Significance Correction.
d. This is a lower bound of the true significance.

Berdasarkan hasil diatas didapatkan nilai sig. 0,200 > 0,05 artinya data berdistribusi normal.

C. Uji Multikolinearitas

Dalam penelitian ini untuk menguji multikolineritas menggunakan SPSS 25 yaitu dengan melihat nilai tolerance atau pada model regresi. Adapun hasil uji multikolinearitas dengan menggunakan SPSS 25 sebagai berikut.

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	.492	3.421		.144	.886		
KEPEMIMPINAN	.229	.113	.201	2.034	.046	.577	1.733
KOMPENSANSI	.394	.102	.392	3.880	.000	.551	1.814
LINGKUNGANKERJA	.358	.099	.332	3.625	.001	.669	1.495

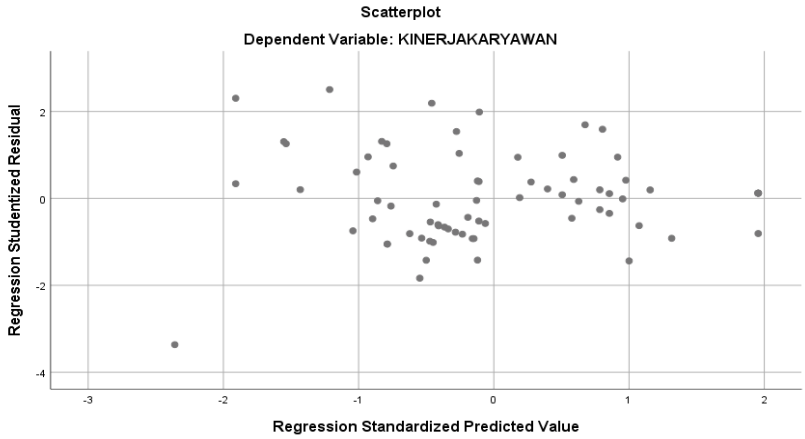
a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Sumber: Data pribadi, 2022

Berdasarkan pada tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai tolerance ketiga variable > 0,10 dan Nilai VIP < 10,00 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolineritas antar variable independent (bebas).

D. Uji Heterokedastisitas

Dalam penelitian untuk menguji heterokedastisitas menggunakan SPSS 25. Uji heterokedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance residual dari pengamatan satu kepengamatak yang lain. Adapun dasar pengambilan keputusan dalam uji heteroskedastisitas dengan menggunakan metode grafik scatterplot.



Sumber : Data diolah penulis (2022)

Berdasarkan gambar 4.1 *scatterplot* diatas dapat dilihat bahwa titik-titik meyebar secara acak diatas dan dibawah angka 0 pada sumbuh Y. sehingga dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

E. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	.492	3.421		.144	.886
	KEPEMIMPINAN	.229	.113	.201	2.034	.046
	KOMPENSANSI	.394	.102	.392	3.880	.000
	LINGKUNGANKERJA	.358	.099	.332	3.625	.001

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Analisis regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variable dependen dan lebih dari satu variable independennya, tetapi variable dependennya tetap satu. Hasil uji dalam penelitian dapat dilihat dalam bentuk tabel sebagai berikut:

Berdasarkan pada hasil uji diatas dengan menggunakan model persamaan linear berganda yaitu :

Kinerja = a+b1+X1+b2+X2+…+e nilai pada tabel diatas akan diperoleh nilai sebagai berikut :

1. Nilai a sebesar 0,492 merupakan konstanta atau keadaan saat variable kinerja karyawan belum dipengaruhi oleh variable lainnya yaitu variable Kepemimpinan (x1), Kompensansi (x2), dan Lingkungan kerja (x3). Jika variable independent tidak ada maka variable kinerja karyawan mengalami perubahan.

2. Nilai koefisien (b1) sebesar 0,229 dengan nilai yang positif. Setiap peningkatan kepemimpinan sebesar 1 kali akan meningkat sebesar 0,229 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Nilai koefisien (b2) sebesar 0,394 dengan nilai yang positif. Setiap peningkatan kompensansi sebesar 1 kali akan meningkat sebesar 0,394 dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Nilai koefisien (b3) sebesar 0,358 dengan nilai yang positif. Setiap peningkatan Lingkungan kerja sebesar 1 kali akan meningkat sebesar 0,358 dengan asumsi variabel yang lain konstan.

F. Analisis Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Uji Koefisien Determinasi dapat dilihat seberapa besar kontribusi variabel independent yaitu Kepemimpinan, Kompensansi, dan Lingkungsn kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi sebagai berikut :

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.779[a]	.607	.590	2.226

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSANSI
b. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Hasil uji koefisien determinasi menunjukan bahwa nilai Adjusted R Square (Koefisien Determinasi) sebesar 0,590 artinya 59,0% pengaruh variabel independent (X) terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0,590. Dipengaruhi oleh variabel lain diluar persamaan regresi ini.

G. Analisis Hasil Pengujian Secara Parsial (Uji T)

Uji parsial t menyatakan untuk menguji hipotesis , artinya menguji masing masing variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen dengan nilai sig 5% .

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta	T	Sig.
(Constant)	.492	3.421		.144	.886
KEPEMIMPINAN	.229	.113	.201	2.034	.046
KOMPENSANSI	.394	.102	.392	3.880	.000
LINGKUNGANKERJA	.358	.099	.332	3.625	.001

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN

Berdasarkan tabel tersebut untuk mengetahui nilai t_{tabel} dengan (a= 0,05 dan dk= 74-3= 71) maka diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 1.66660.

Hasil uji t diatas menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan (X1) memperoleh tingkat signifikan sebesar 0,046 atau lebih kecil dari a (0,046 < 0,05) dan

nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 2.034> 1.66660. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diatas menunjukan bahwa variabel Kompensansi (X2) memperoleh tingkat signifikan sebesar 0,000 atau lebih kecil dari a (0,000 < 0,05) dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3.880 > 1.66660. sehingga H_0 ditolak H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensansi berpenngaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil uji t diatas menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja (X3) memperoleh tingkat signifikan sebesar 0,001 atau lebih kecil dari a (0,001 < 0,05) dan dinilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau 3.625 > 1.66660. sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H. Analisis Hasil Pengujian Secara Simultan (Uji F)

Uji F menunjukan bahwa variabel independent secara bersamaan berpengaruh terhadap varianel dependen. Hasil Uji F dilihat dari tabel berikut :

ANOVA[a]

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	535.282	3	178.427	35.994	.000[b]
	Residual	347.001	70	4.957		
	Total	882.284	73			

a. Dependent Variable: KINERJAKARYAWAN
b. Predictors: (Constant), LINGKUNGANKERJA, KEPEMIMPINAN, KOMPENSANSI

Berdasarkan tabel diatas dengan nilai F_{tabel} (df= n-k-1 atau 74-3-1= 70) maka diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2.74 dengan demikian bahwa bahwa $F_{hitung} > f_{tabel}$ atau 35.994 > 0,05 dan nilai signifikan sebesar 0,000 atau 0,000 < 0,05 artinya bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Maka dapat dinyatakan bahwa Kepemimpinan, Kompensansi, dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan, terdapat beberapa temuan penting terkait pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang. Hasil pengujian ini menunjukkan relevansi teori-teori manajemen sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam konteks kinerja karyawan.

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang

Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diperlihatkan melalui hasil uji t secara parsial, di mana variabel kepemimpinan (X1) memiliki nilai thitung sebesar 2.034 dengan signifikansi 0,046 (p < 0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sejalan dengan teori kepemimpinan transformasional yang menekankan pentingnya peran pemimpin dalam menginspirasi dan memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang lebih tinggi (Bass & Avolio, 1994). Studi ini konsisten dengan penelitian sebelumnya oleh Hasibuan dan Bahri (2018), yang

menemukan bahwa kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang baik menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, sehingga karyawan merasa termotivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang

Hasil uji t parsial juga menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X2) memiliki thitung sebesar 3.880 dengan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Hal ini menegaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sesuai dengan teori motivasi dari Herzberg (1966), kompensasi merupakan faktor higienis yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan dan kinerja karyawan. Penelitian ini sejalan dengan studi oleh Tanod et al. (2019), yang menunjukkan bahwa kompensasi yang adil dan memadai dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Kompensasi yang baik tidak hanya memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi tetapi juga mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang

Lingkungan kerja juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai thitung sebesar 3.625 dan signifikansi 0,001 ($p < 0,05$). Hal ini sesuai dengan teori ergonomi yang menekankan pentingnya lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan mendukung bagi karyawan (Gupta & Singh, 2013). Penelitian ini mengkonfirmasi temuan dari Hasibuan dan Bahri (2018), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik tidak hanya memfasilitasi produktivitas tetapi juga meningkatkan kesejahteraan karyawan, yang pada gilirannya berkontribusi pada kinerja yang lebih baik.

4. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Tangerang

Pengujian secara simultan melalui uji F menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai Fhitung sebesar 35.994 dan signifikansi 0,000 ($p < 0,05$). Temuan ini menguatkan konsep bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor organisasi yang saling berinteraksi (Robbins & Judge, 2018). Kepemimpinan yang efektif, kompensasi yang memadai, dan lingkungan kerja yang kondusif merupakan elemen-elemen kunci yang dapat meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan. Kombinasi dari ketiga faktor ini menciptakan sinergi yang memperkuat motivasi dan komitmen karyawan terhadap tujuan organisasi, sehingga kinerja yang optimal dapat tercapai.

KESIMPULAN

1. Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan memperoleh thitung sebesar 2.034 dengan nilai signifikan sebesar 0.046 yang nilainya dibawah 0.05 artinya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
2. Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Kompensansi memperoleh thitung sebesar 3.880 dengan nilai signifikan sebesar 0.000 yang nilainya dibawah 0.05 artinya Kompensansi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
3. Hasil pengujian secara parsial menunjukan bahwa variabel Lingkungan kerja memperoleh thitung sebesar 3.625 dengan nilai signifikan sebesar 0.001 yang nilainya dibawah 0.05 artinya Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan.
4. Hasil pengujian secara simultan menunjukan bahwa variabel Kepemimpinan, Kompensansi dan Lingkungan kerja memperoleh Fhitung sebesar 35.994 dengan nilai signifikan 0.000

yang nilainya dibawah 0.05 artinya terdapat pengaruh Kepemimpinan, Kompensansi, dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja karyawan secara simultan.

Daftar Pustaka

Afandi, A., & Bahri, S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Asia Muslim Charity Foundation (AMCF) Sumatera Utara. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(2), 235–246.

EMattayang, B. (2019). Jemma | Jurnal of Economic ,. Jemma Jurnal of Economic, Management and Accounting, 2(4), 45–52.

Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Cahaya Indo Persada. Jurnal Agora, 5(1), 1–131. http://eprints.uny.ac.id/41801/1/AdityaNurPratama_12808144059.pdf

Habibullah, A., & Sugiyono. (2021). Analisa pengaruh kualitas produk, harga dan promosi terhadap keputusan pembelian produk pocari sweat di kota surabaya. Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen, 10. https://d1wqtxts1xzle7.cloudfront.net/56588350/sampling_methods.pdf?1526549596=&response-content-disposition=inline%3B+filename%3DBiometrics_and_Biostatistics_Internation.pdf&Expires=1625486091&Signature=EJp0yU-geVl~AQBEcsxqzbJn5ZCs1aRbQcTx7-isrx~3OPE0Z4y

Isvandiari, A., & Fuadah, L. (2017). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PG. Meritjan Kediri. Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia, 11(2), 1–8. https://doi.org/10.32812/jibeka.v11i2.54

Kiswuryanto, A. (2018). Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT Indocement Tunggal Prakarsa Tbk. Bogor). 1–99.

Mindari, E. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bisma Hamirah Palembang. Jurnal Ecoment Global, 3(1), 35. https://doi.org/10.35908/jeg.v3i1.355

Nata Wasistha, C. G., & Rahyuda, A. G. (2018). Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 7(12), 6901. https://doi.org/10.24843/ejmunud.2018.v07.i12.p19

Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. Jurnal Disrupsi Bisnis : Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Pamulang, 3(2), 12. https://doi.org/10.32493/drb.v3i2.6293

Prof. Dr. Sugiyono. (2021). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif R&N.

Ria Kurniawati, S.Pd., M. S. (2022). Metode Statistika.

Rivaldo, Y., & Ratnasari, S. L. (2020). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Dimensi, 9(3), 505–515.

Rumambi, Y. A., Koleangan, R., Dotulong, L., Pt, P., Mulia, S., & Manado, A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Samudra Mulia Abadi Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 7(4), 5831–5840.

Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Super Setia Sagita Medan. Jurnal Ilmiah Socio Secretum, 9(2), 273–281. https://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/socio/article/view/413/406

Suryani et al., 2017; Yati et al., 2018. (2019). Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu " Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ". Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu " Inovasi Produk Penelitian Pengabdian Masyarakat & Tantangan Era Revolusi 4.0 Industri ", 2, 10.

V.WIRATNA SUJARWENI, SE., M.M., M.T. & LILA RETNANI UTAMI, S.E., M.SI., C. (2019). THE MASTER BOOK OF SPSS.

Wiranata, A. (2011). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dan Stres Karyawan. Jurnal Ilmiah Teknik Sipil, 15(2), 155–160.