



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT Bumi Irian Perkasa, Kota Jayapura, Papua

Narto^{1*}, Asnawi Hidayat²

^{1,2}Program Studi Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Studi Ekonomi Modern (STIE STEKOM)

Kartasura, Jawa Tengah, Indonesia

Email: nartozh123@gmail.com¹, asnawi@stekom.ac.id²

*Penulis Korespondensi: nartozh123@gmail.com

Abstract. *This study aims to analyze the effect of leadership style, work environment, and compensation on employee performance at PT. Bumi Irian Perkasa, Jayapura City, Papua. This research employed a quantitative approach using a survey method involving 100 respondents selected through probability sampling dengan simple random sampling. Data were analyzed using multiple linear regression with IBM SPSS Statistics. The results indicate that leadership style has a positive and significant effect on employee performance with a regression coefficient of 0.198 and a significance value of 0.000. Work environment also has a positive and significant effect with a coefficient of 0.450 and a significance value of 0.000. Compensation has a positive and significant effect with a coefficient of 0.173 and a significance value of 0.015. Simultaneously, leadership style, work environment, and compensation significantly affect employee performance with an F-value of 2.849 and significance value of 0.041. The Adjusted R Square value of 0.532 indicates that the model explains 53.2% of the variation in employee performance.*

Keywords: *Compensation; Employee Performance; Leadership Style; Resource Management; Work Environment.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 100 responden yang dipilih menggunakan *probability sampling* dengan *simple random sampling*. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan IBM SPSS Statistics. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi 0,198 dan signifikansi 0,000. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,450 dan signifikansi 0,000. Kompensasi juga berpengaruh positif dan signifikan dengan koefisien 0,173 dan signifikansi 0,015. Secara simultan, ketiga variabel berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 2,849$; $p = 0,041$). Nilai Adjusted R Square sebesar 0,532 menunjukkan bahwa model mampu menjelaskan 53,2% variasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan; Kinerja Karyawan; Kompensasi; Lingkungan Kerja; Manajemen Sumberdaya.

1. PENDAHULUAN

Sumber daya yang tepat akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sebagai mana diketahui dalam sebuah perusahaan salah satu aspek penting lainnya adalah kinerja karyawan yang merupakan suatu yang diharapkan oleh perusahaan kepada karyawan agar mencapai hasil yang maksimal sesuai dengan target yang diberikan. Menurut Mangkunegara, dalam (Nurhandayani, 2022) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Karyawan dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan instansi atau perusahaan dalam mencapai

tujuannya. Oleh karena itu, kinerja dari karyawan dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Kinerja karyawan juga mempengaruhi jalannya sebuah produksi, karena apabila kinerja karyawan baik akan menghasilkan output yang baik dan sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk maka hasil yang diperoleh perusahaan buruk. Oleh sebab itu perusahaan harus bisa menjaga kinerja karyawan sehingga semangat karyawan tetap stabil. Jika karyawan melakukan kewajiban dengan optimal perusahaan juga harus memberikan kewajiban kepada karyawan dengan optimal sehingga terjadi timbal balik yang baik antara perusahaan dengan karyawan (Andriani & Faris, 2022). Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi.

Suatu organisasi atau perusahaan pasti memiliki figur pemimpin yang mempunyai ciri khas gaya kepemimpinannya. Gaya kepemimpinan dapat di ilustrasikan sebagai proses di mana seseorang mempengaruhi orang lain atau suatu kelompok dalam usahanya untuk mencapai tujuan tertentu. Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya (Erri et al., 2021). Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi. Karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya (Hakiki & Setiana, 2023).

Gaya kepemimpinan yang tidak diadaptasi dengan karakteristik karyawan serta tugas yang ada, dapat mendorong pegawai merasa kurang bersemangat pada bekerja bahkan kehilangan semangat kerja, sebagai akibatnya mengakibatkan karyawan tidak bersungguh sungguh dalam bekerja serta perhatian yang tidak terpusat dipekerjaan. oleh karena itu seseorang pemimpin wajib bisa menggerakkan para karyawannya buat meyelaraskan persepsi antar karyawan sehingga terjalin korelasi yg serasi antar karyawan maupun dengan pimpinan sehingga akan menciptakan suasana kerja nyaman dan berimbas di kinerja karyawan yang semakin tinggi. Semakin baik seorang pemimpin terhadap karyawannya maka semakin baik pula kinerja karyawannya buat mencapai tujuan perusahaan, pemimpin harus mampu melibatkan karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut dengan menggunakan gaya yang tepat dan bijaksana maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja secara maksimal tanpa tekanan, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi (Gunawan et al., 2022).

Faktor kedua yaitu lingkungan kerja. Perusahaan selaku induk kerja harus menyediakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif yang mampu memancing para karyawan untuk

bekerja dengan produktif. Penyediaan lingkungan kerja secara nyaman akan mampu memberikan kepuasan kepada karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memberikan kesan yang mendalam bagi karyawan yang pada akhirnya karyawan akan mempunyai kinerja yang baik (Marisyah, 2022). Menurut Afandi dalam (Munardi et al., 2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang memadai sebagainya.

Lingkungan kerja yang baik dapat dicontohkan dengan tata ruang kantor yang memadai, tata letak yang kurang efisien menyebabkan pegawai cenderung lebih senang mengobrol disaat jam kerja. Selain itu beberapa perabot ditemukan memiliki kerusakan seperti meja, kursi, dan lemari yang rusak. Lingkungan kerja yang kondusif menimbulkan rasa nyaman bagi pegawai sehingga pegawai dapat bekerja secara optimal (Nurhandayani, 2022). Lingkungan kerja sangat besar pengaruhnya terhadap kebiasaan-kebiasaan karyawan dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dikarenakan keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri (Gultom et al., 2021).

Faktor selanjutnya adalah kompensasi. Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atas tugas dan kontribusi yang telah dilakukan. Kompensasi merupakan suatu alasan untuk karyawan tetap bekerja karena kompensasi karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup baik itu primer maupun sekunder sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pentingnya kompensasi bagi karyawan. Kompensasi adalah pendapatan yang berbentuk uang maupun barang sebagai imbalan atas jasa yang telah dilakukan (Andriani & Faris, 2022). Apabila nilai balas jasa atau kompensasi yang diberikan perusahaan sesuai dengan harapan dari karyawan, maka dapat dikatakan karyawan mengalami kepuasan kerja. Dan bila kepuasan kerja terjadi, maka pada umumnya akan diwujudkan dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaannya, yaitu naiknya produktivitas, atau kinerja karyawan (Yani, 2022). Saat ini kompensasi yang diberikan kepada karyawan cenderung untuk menentukan

Standar hidup serta kedudukan sosial karyawan dimata masyarakat. Padahal pentingnya kompensasi bagi karyawan, sangat berpengaruh terhadap kinerjanya (Herawati et al., 2021). Oleh karena itu, sistem kompensasi yang baik merupakan sistem yang mampu menjamin kepuasan perusahaan yang memperoleh, memelihara, serta mempekerjakan sejumlah karyawan yang berkinerja tinggi untuk kepentingan bersama. Para karyawan telah memberikan segala kemampuan kerjanya kepada perusahaan, maka perusahaan sewajarnya menghargai jerih payah karyawan itu dengan cara memberi balas jasa yang setimpal dasarnya karyawan

akan meningkatkan kinerjanya hingga mencapai tujuan yang disepakati bila kepuasan kerjanya terpenuhi (Arifin et al., 2023).

PT. Bumi Irian Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak di bidang pelaksanaan dan tergabung dalam Asosiasi Gapensi. PT. Bumi Irian Perkasa berlokasi di Kota Jayapura, Indonesia, tepatnya di Jl. Baru Vihara No. 88, Kotaraja. PT. Bumi Irian Perkasa merupakan perusahaan yang bergerak pada sektor konstruksi dan tergabung dalam Asosiasi Gapensi. Perusahaan ini senantiasa menjunjung tinggi profesionalisme dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh asosiasi GAPENSI.

Terdapat beberapa permasalahan terkait kinerja di PT. Bumi Irian Perkasa. Berikut ini merupakan data proyek selesai selama 5 tahun terakhir yaitu 2020 – 2024.

Tabel 1. Proyek Selesai.

Tahun	Proyek Selesai	Target
2020	175	250
2021	100	250
2022	70	250
2023	120	250
2024	100	250

Sumber: Laporan Tahunan PT. Bumi Irian Perkasa

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa proyek selesai mengalami fluktuasi. Selama 5 tahun yaitu 2020 – 2024 proyek selesai belum mampu mencapai target. Pada 5 tahun terakhir tahun 2020 proyek selesai paling banyak yaitu 175 proyek, dan paling sedikit yaitu 2022 yaitu 70 proyek. Penurunan kinerja ini figur pemimpin mendapat perhatian yang serius dari pihak perusahaan, mengingat perusahaan membutuhkan karyawan yang kompeten dan memiliki kinerja terbaik untuk mencapai visi misi perusahaan.

Selain itu, berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan peneliti terkait gaya kepemimpinan pada PT. Bumi Irian Perkasa ditemukan bahwa atasan kurang memberikan contoh yang baik kepada bawahan, hal tersebut menjadikan bawahan meniru perbuatan atasan tersebut. Kemudian terkait dengan lingkungan kerja ditemukan bahwa lingkungan kerja belum mendukung karyawan untuk bekerja dengan nyaman, hal tersebut dapat dilihat dari banyaknya file-file yang berserakan disekitar tempat kerja karyawan, suhu ruangan yang belum menentu hampir diseluruh ruang kerja karyawan yang disebabkan belum tersedianya pengatur suhu ruangan, luas ruang kerja yang kurang memadai sehingga membatasi ruang gerak karyawan, masih adanya kecemburuan antar karyawan mengenai pembagian tugas. Dan masalah terkait kompensasi yaitu terkait upah lembur yang dirasa kurang oleh karyawan. Selain itu kinerja beberapa karyawan juga masih belum sesuai dengan harapan lembaga, bisa terlihat ketika

karyawan tidak bisa memenuhi target selesainya tugas yang figur pemimpin sesuai deadline, perlunya waktu yang cukup lama ketika adayang ingin mengurus berkas-berkas.

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegaran, Kinerja merupakan istilah yang berasal dari *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi kerja atau pencapaian nyata seseorang. Kinerja mengacu pada hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya (Tanjung et al., 2021).

Kinerja juga dapat didefinisikan sebagai suatu proses evaluasi yang mengukur seberapa baik seorang karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka, dengan membandingkan hasil kerja tersebut terhadap standar yang telah ditetapkan (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). Proses ini kemudian dikomunikasikan kepada karyawan untuk memberikan umpan balik yang konstruktif. Penilaian kinerja ini tidak hanya bertujuan untuk mengukur sejauh mana karyawan memenuhi harapan perusahaan, tetapi juga untuk mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk berkembang lebih lanjut (Hendratmoko, Christiawan Hermawan, 2022).

Menurut (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024), terdapat lima indikator utama dalam menilai kinerja karyawan, yaitu kualitas kerja, yang menggambarkan seberapa baik seorang karyawan mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar dan harapan yang telah ditetapkan; kuantitas kerja, yang mengacu pada jumlah serta kecepatan pekerjaan yang diselesaikan oleh karyawan dalam satu hari kerja; tanggung jawab terhadap pekerjaan, yang menunjukkan tingkat kesadaran dan komitmen karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan; kerjasama, yang mencerminkan kesediaan karyawan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja, baik secara vertikal maupun horizontal, demi meningkatkan hasil pekerjaan; serta inisiatif, yang merupakan dorongan dari dalam diri karyawan untuk menyelesaikan tugas dan mengatasi kendala tanpa menunggu instruksi dari atasan sebagai bentuk tanggung jawab pribadi terhadap pekerjaan.

Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah gaya atau sikap yang diterapkan oleh seorang pemimpin dalam menghadapi atau memberikan perintah kepada karyawannya (Hendratmoko, Christiawan Hermawan, 2022). Gaya kepemimpinan penting dalam manajemen yang mencakup cara seorang pemimpin berinteraksi dan mempengaruhi bawahannya untuk mencapai tujuan

organisasi secara efektif. Menurut (Tanjung et al., 2021), gaya kepemimpinan merupakan pola perilaku yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi pengikutnya, yang bersifat dinamis dan dapat berubah sesuai dengan situasi dan karakteristik bawahan.

Gaya kepemimpinan adalah cara yang dipilih oleh pemimpin untuk mempengaruhi pikiran, sikap, dan perilaku anggota organisasi, dengan tujuan untuk mengarahkan dan memotivasi tim dalam mencapai tujuan Bersama (Rahmawati, 2022). Gaya kepemimpinan yang diterapkan akan sangat memengaruhi suasana kerja, efektivitas komunikasi, serta tingkat partisipasi anggota dalam organisasi. Pemilihan gaya yang tepat dapat meningkatkan semangat kerja dan produktivitas, sedangkan gaya yang kurang sesuai berpotensi menimbulkan konflik, demotivasi, atau bahkan penurunan kinerja tim.

Menurut (Shulha, 2023), indikator gaya kepemimpinan ada empat, yaitu ketegasan, yang merujuk pada sejauh mana pemimpin menunjukkan otoritas dalam memberikan keleluasaan kepada anggota tim dalam menyelesaikan tugasnya; pemberian motivasi, yaitu sejauh mana pemimpin berperan aktif dalam mendorong bawahannya untuk bebas menyampaikan ide serta masukan demi kemajuan organisasi; kemampuan berkomunikasi, yang terlihat dari bagaimana pemimpin membangun dan menjaga hubungan komunikasi yang efektif dengan para bawahannya; serta perhatian terhadap anggota, di mana pemimpin menunjukkan kepedulian terhadap pencapaian kerja bawahannya dan memberikan apresiasi atas kinerja tersebut.

Lingkungan Kerja

Menurut Astuti dalam (Uma & Swasti, 2024), lingkungan kerja dapat diartikan sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan berpotensi memengaruhi kepribadian serta perilakunya dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan oleh Perusahaan. Lingkungan kerja dianggap baik apabila mampu mendukung karyawan untuk bekerja secara maksimal dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Menurut Wursanto, lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila memungkinkan individu untuk bekerja secara optimal, dalam kondisi sehat, aman, dan nyaman (Nurhandayani, 2022).

Lingkungan kerja yang kondusif dan hubungan yang harmonis antara sesama karyawan maupun antara karyawan dengan atasan dapat menciptakan rasa aman dan nyaman, sehingga mendorong karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas serta tanggung jawabnya terhadap organisasi. Lingkungan kerja yang baik membuat karyawan merasa betah berada di tempat kerja, sementara lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan motivasi dan produktivitas (Aniversari & Sanjaya, 2022)

Menurut Sugiono dalam (Uma & Swasti, 2024), terdapat beberapa indikator yang dapat mengukur kondisi lingkungan kerja, yaitu atmosfer kerja, yang merujuk pada kondisi umum di tempat kerja, seperti kenyamanan, ketenangan, dan suasana yang mendukung produktivitas. Suasana kerja yang positif dapat meningkatkan semangat dan motivasi karyawan. Selain itu, interaksi dengan sesama rekan kerja merupakan indikator yang menggambarkan kualitas hubungan sosial dan kerja sama antarpegawai. Hubungan yang harmonis dan saling mendukung antar rekan kerja sangat berpengaruh terhadap kelancaran pelaksanaan tugas. Indikator lainnya adalah ketersediaan fasilitas kerja, yaitu sejauh mana perusahaan menyediakan sarana dan prasarana yang memadai untuk mendukung pelaksanaan pekerjaan. Fasilitas yang lengkap dan berfungsi baik dapat membantu meningkatkan efisiensi dan kenyamanan dalam bekerja.

Kompensasi

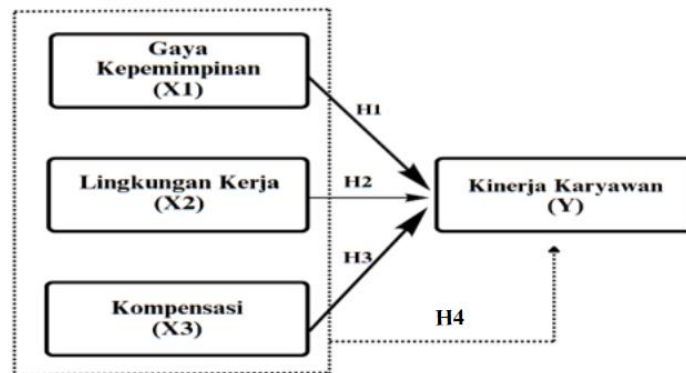
Menurut Nursam, kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi atau jasa yang telah mereka berikan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kompensasi ini dapat berupa gaji, tunjangan, atau bentuk penghargaan lainnya yang diberikan oleh organisasi (Astarina, 2020). Kompensasi mencakup seluruh bentuk pendapatan, baik dalam bentuk uang maupun barang, yang diterima karyawan secara langsung maupun tidak langsung sebagai balasan atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan. Sementara itu, program penghargaan (*reward*) merupakan strategi yang diterapkan oleh perusahaan untuk mempertahankan tenaga kerjanya yang berkompeten (Shulha, 2023).

Kompensasi memiliki peran yang krusial bagi karyawan, karena jumlah kompensasi yang diterima seringkali mencerminkan seberapa besar nilai dari pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kompensasi diberikan secara adil dan sesuai, maka hal ini dapat menumbuhkan rasa puas dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih semangat demi mencapai target Perusahaan (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024). Kompensasi yang tepat juga dapat meningkatkan loyalitas karyawan terhadap perusahaan dan mengurangi tingkat *turnover*.

Menurut Menurut (Tanjung et al., 2021), Terdapat beberapa indikator utama dalam kompensasi, yaitu gaji, yang merupakan kompensasi pokok yang diterima karyawan secara rutin, biasanya setiap bulan, sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan sesuai dengan posisi dan tanggung jawabnya; tunjangan, yang merupakan tambahan penghasilan di luar gaji pokok yang diberikan untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan tertentu, seperti tunjangan kesehatan, transportasi, makan, atau keluarga; fasilitas, yaitu bentuk kompensasi non-tunai yang disediakan perusahaan untuk mendukung kenyamanan dan produktivitas kerja karyawan, misalnya kendaraan dinas, laptop, tempat tinggal, atau asuransi;

serta insentif, yaitu imbalan tambahan yang diberikan berdasarkan kinerja atau hasil kerja tertentu sebagai bentuk motivasi agar karyawan bekerja lebih baik dan produktif, seperti bonus, komisi, atau penghargaan.

Kerangka Berpikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Konseptual.

H1 = Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua

H2 = Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua.

H3 = Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua.

H4 = Gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua.

3. METODE

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua. Menurut (Sugiyono, 2023), pendekatan kuantitatif digunakan untuk menguji kebenaran teori melalui pengukuran variabel dalam bentuk angka, sehingga mampu menghasilkan analisis yang objektif, sistematis, dan terukur berdasarkan data dari responden. Penelitian berikut dilaksanakan dari Maret hingga Juli 2026 di PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua. Data dikumpulkan lewat distribusi kuesioner serta observasi, yang kemudian dianalisa guna menghasilkan temuan yang bermanfaat dalam memahami topik penelitian berikut.

Populasi, Sampel serta Teknik Pengambilan Sampling

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua yang berjumlah 1.425 orang. Penentuan jumlah sampel dilakukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan sebesar 10%:

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2} \dots\dots\dots(i)$$

Keterangan:

n = jumlah sampel

N= jumlah populasi (1.425)

e = tingkat kesalahan 10%

Perhitungan sampel pada penelitian berikut ialah seperti dibawah ini:

$$n = \frac{1425}{1+1425 \times (0,10)^2}$$

$$n = \frac{1425}{1+1425 \times 0,01}$$

$$n = \frac{1425}{1+14,25} = 93,44$$

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, jumlah minimum sampel yang diperlukan adalah sekitar 93 responden. Dalam penelitian ini, jumlah sampel ditetapkan menjadi 100 responden untuk memperoleh jumlah data yang memadai dalam proses analisis.

Pengambilan sampel dilakukan menggunakan probability sampling dengan teknik simple random sampling, sehingga setiap anggota populasi memiliki kesempatan untuk dipilih sebagai responden penelitian. Kriteria sampel dalam penelitian ini adalah 1) Karyawan yang berusia 21 hingga >50 tahun; 2) Karyawan yang memiliki pengalaman kerja minimal 1 tahun.

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini menggunakan empat variabel, yaitu gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3), dan kinerja karyawan (Y). Gaya kepemimpinan diukur melalui indikator ketegasan, pemberian motivasi, kemampuan berkomunikasi, dan perhatian terhadap anggota (Shulha, 2023). Lingkungan kerja diukur melalui atmosfer kerja, interaksi dengan rekan kerja, dan ketersediaan fasilitas kerja (Uma & Swasti, 2024). Kompensasi diukur melalui gaji, tunjangan, fasilitas, dan insentif (Tanjung et al., 2021), sedangkan kinerja karyawan diukur melalui kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif (Eius Lestari & Desty Febrian, 2024)). Seluruh variabel diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari 1 = sangat tidak setuju hingga 5 = sangat setuju, dengan masing-masing variabel terdiri atas lima item pernyataan.

4. HASIL

Karakteristik Responden

Data mengenai responden Karyawan PT. Bumi Irian Perkasa disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Karakteristik Responden.

Kategori	Keterangan	Jumlah Responden	Valid Persen
Jenis Kelamin	Laki-laki	78	78 %
	Perempuan	22	22%
Usia	21-30 Tahun	43	43%
	30-40 Tahun	34	34%
	40-50 Tahun	12	12%
	>50 Tahun	11	11%
Lama Bekerja	1-3 Tahun	57	57%
	4-6 Tahun	30	30%
	7-9 Tahun	9	9%
	>9 Tahun	4	4%
Total Responden		100	100%

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 2, responden penelitian pada PT. Bumi Irian Perkasa didominasi oleh laki-laki sebanyak 78 orang, sedangkan perempuan sebanyak 22 orang. Dari segi usia, mayoritas responden berada pada rentang 21–30 tahun sebanyak 43 orang, diikuti usia 30–40 tahun sebanyak 34 orang, 40–50 tahun sebanyak 12 orang, dan lebih dari 50 tahun sebanyak 11 orang. Sementara itu, berdasarkan lama bekerja, sebagian besar karyawan telah bekerja selama 1–3 tahun sebanyak 57 orang, kemudian 4–6 tahun sebanyak 30 orang, 7–9 tahun sebanyak 9 orang, dan lebih dari 9 tahun sebanyak 4 orang.

Uji Validitas

Pengujian validitas dilakukan melalui uji signifikansi dengan cara membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel. Pernyataan dinyatakan valid apabila r hitung > dari r tabel.

Tabel 3. Uji Validitas.

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.1	0,740	0,196	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.2	0,665	0,196	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.3	0,687	0,196	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.4	0,489	0,196	Valid
Gaya Kepemimpinan (X1)	X1.5	0,525	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.1	0,575	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.2	0,484	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.3	0,665	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.4	0,459	0,196	Valid
Lingkungan Kerja (X2)	X2.5	0,595	0,196	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0,579	0,196	Valid
Kompensasi (X3)	X3.2	0,628	0,196	Valid
Kompensasi (X3)	X3.3	0,661	0,196	Valid
Kompensasi (X3)	X3.4	0,466	0,196	Valid
Kompensasi (X3)	X3.5	0,586	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,734	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y2	0,562	0,196	Valid

Kinerja Karyawan (Y)	Y3	0,696	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y4	0,237	0,196	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y5	0,588	0,196	Valid

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 3, seluruh item pada variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan memiliki nilai r hitung lebih besar daripada 0,196. Dengan demikian, seluruh item dalam keempat variabel tersebut dinyatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Uji Reliabilitas.

Variabel	Reliability Coeffisients	Cronbach's Alpha	Keterangan
Gaya Kepemimpinan (X1)	5 item	0,617	Reliabel
Lingkungan Kerja (X2)	5 item	0,840	Reliabel
Kompensasi (X3)	5 item	0,769	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	5 item	0,832	Reliabel

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 4, nilai *Cronbach's Alpha* variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja Karyawan lebih besar daripada 0,60, sehingga instrumen dinyatakan reliabel

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Hasil pengujian disajikan pada Tabel 5.

Tabel 5. Uji Multikolinearitas.

Variabel	Tolerance	VIF
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,995	1,005
Lingkungan Kerja (X2)	0,999	1,001
Kompensasi (X3)	0,996	1,004

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 5, seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance lebih besar daripada 0,10 dan nilai VIF lebih kecil daripada 10. Dengan demikian, model regresi tidak mengalami gejala multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan menggunakan metode Glejser dengan meregresikan nilai absolut residual (Abs_RES) terhadap variabel independen. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 6.

Tabel 6. Uji Heteroskedastisitas.

Variabel	Sig.
Gaya Kepemimpinan (X1)	0,139
Lingkungan Kerja (X2)	0,689
Kompensasi (X3)	0,401

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 6, nilai signifikansi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,139, Lingkungan Kerja sebesar 0,689, dan Kompensasi sebesar 0,401. Seluruh nilai signifikansi lebih besar daripada 0,05, sehingga model regresi tidak mengalami gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas residual dilakukan menggunakan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 7.

Tabel 7. Uji Normalitas.

Unstandardized Residual	
N	100
Test Statistic	0,075
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,189

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 7, nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,189 lebih besar daripada 0,05. Dengan demikian, residual model regresi berdistribusi normal dan asumsi normalitas terpenuhi.

Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji t

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengukur arah dan besarnya pengaruh masing-masing variabel independen terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi dan uji t disajikan pada Tabel 8.

Tabel 8. Analisis regresi linier berganda.

Model	Unstandardize Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.192	.698		6.006	.000
Gaya Kepemimpinan (X1)	.198	.060	.238	3.309	.000
Lingkungan Kerja (X2)	.450	.070	.517	6.439	.000
Kompensasi (X3)	.173	.069	.202	2.503	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

$$Y=4,192+0,198X1+0,450X2+0,173X3+e\dots\dots\dots(ii)$$

Nilai konstanta sebesar 4,192 menunjukkan bahwa apabila variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi bernilai konstan atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja Karyawan adalah sebesar 4,192.

Koefisien regresi Gaya Kepemimpinan sebesar 0,198 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Gaya Kepemimpinan sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Lingkungan

Kerja dan Kompensasi bernilai konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,198 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Koefisien regresi Lingkungan Kerja sebesar 0,450 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Lingkungan Kerja sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi bernilai konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,450 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Koefisien regresi Kompensasi sebesar 0,173 menunjukkan bahwa setiap peningkatan Kompensasi sebesar satu satuan, dengan asumsi variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja bernilai konstan, akan meningkatkan Kinerja Karyawan sebesar 0,173 satuan. Koefisien yang bernilai positif menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan.

Keputusan pengujian hipotesis secara parsial ditentukan berdasarkan nilai signifikansi pada taraf kesalahan sebesar 5% atau 0,05, sehingga Gaya Kepemimpinan memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,198, nilai ttt hitung sebesar 3,309, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_1 diterima, yang berarti bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya Lingkungan Kerja memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,450, nilai ttt hitung sebesar 6,439, dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_2 diterima, yang berarti bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Dan yang terakhir Kompensasi memiliki koefisien regresi positif sebesar 0,173, nilai ttt hitung sebesar 2,503, dan nilai signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Dengan demikian, H_3 diterima, yang berarti bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji F

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji F disajikan pada Tabel 9.

Tabel 9. Uji f.

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	36,778	3	12,259	2,849	0,041
Residual	413,062	96	4,303		
Total	449,840	99			

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 9, nilai F hitung sebesar 2,849 lebih besar daripada F tabel sebesar 2,699, dengan nilai signifikansi $0,041 < 0,05$. Dengan demikian, H_4 diterima: Gaya

Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Uji Koefisiensi Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi Kinerja Karyawan. Hasil pengujian disajikan pada Tabel 10.

Tabel 10. Uji Koefisiensi Determinasi.

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,826	0,682	0,532	3,074

Sumber : Data primer yang di olah SPSS 2026

Berdasarkan Tabel 10, nilai Adjusted R Square sebesar 0,532. Artinya, variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi mampu menjelaskan sebesar 53,2% variasi Kinerja Karyawan, sedangkan 46,8% sisanya dijelaskan oleh faktor lain di luar model penelitian.

5. PEMBAHASAN

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua. Hal tersebut dibuktikan melalui hasil uji t dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,198, nilai t hitung sebesar 3,309, dan tingkat signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama (H1) diterima. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan, maka semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh atasan memiliki peran penting dalam memengaruhi perilaku, semangat kerja, dan efektivitas karyawan. Kepemimpinan yang memberi arahan jelas, memberikan motivasi, serta membangun hubungan interpersonal yang baik dapat menciptakan dorongan positif bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan studi yang dilakukan oleh (Tanjung et al., 2021) dan (Wulandari et al., 2021) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga penelitian tersebut menekankan bahwa pola kepemimpinan yang mendukung, komunikatif, dan partisipatif mendorong peningkatan kemampuan dan kedisiplinan karyawan dalam menyelesaikan tugas.

Hasil penelitian pada PT. Bumi Irian Perkasa memperkuat bahwa gaya kepemimpinan menjadi faktor penting yang dapat memacu karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Irian Perkasa.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil regresi, variabel lingkungan kerja memiliki nilai koefisien sebesar 0,450, nilai t hitung sebesar 6,439, serta nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ sehingga hipotesis kedua (H2) diterima. Variabel lingkungan kerja memiliki pengaruh paling besar dibandingkan variabel independen lainnya dalam model penelitian.

Lingkungan kerja salah satu faktor penting yang berkaitan langsung dengan kenyamanan, konsentrasi, serta efektivitas kerja karyawan. Lingkungan fisik seperti pencahayaan, kebersihan ruangan, sirkulasi udara, dan ketersediaan fasilitas pendukung memiliki dampak signifikan terhadap semangat kerja. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik seperti hubungan antar karyawan dan suasana kerja yang harmonis juga sangat menentukan kualitas kinerja. Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian (Octavia et al., 2023) dan (Anggraini et al., 2024) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja. Ketiga penelitian tersebut menekankan bahwa lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan kondusif mampu meningkatkan produktivitas dan kepuasan karyawan.

Temuan ini menegaskan bahwa PT. Bumi Irian Perkasa perlu mempertahankan dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja, karena hal tersebut terbukti mampu memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bumi Irian Perkasa

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan nilai koefisien regresi sebesar 0,173, nilai t hitung sebesar 2,503, dan tingkat signifikansi sebesar $0,015 < 0,05$. Dengan demikian, hipotesis ketiga (H3) diterima.

Kompensasi yang memadai, baik berupa gaji, insentif, tunjangan, maupun penghargaan nonfinancial, merupakan elemen penting dalam mendorong motivasi kerja. Karyawan yang merasa kompensasinya adil dan sesuai dengan kontribusi kerja akan memiliki dorongan lebih besar untuk bekerja secara optimal, disiplin, dan bertanggung jawab. Temuan ini didukung oleh penelitian (Bhadrika, 2024) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang tepat mampu menciptakan persepsi keadilan dan menstimulasi motivasi intrinsik maupun ekstrinsik dalam diri karyawan.

Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa kompensasi merupakan variabel penting yang harus diperhatikan manajemen PT. Bumi Irian Perkasa dalam meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi secara Simultan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji F menunjukkan nilai F hitung sebesar 2,849 dengan tingkat signifikansi $0,041 < 0,05$ sehingga hipotesis keempat (H4) diterima. Namun, berdasarkan hasil uji koefisien determinasi diperoleh nilai Adjusted R Square sebesar 0,532 yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan variasi kinerja karyawan sebesar 53,2%, sedangkan 46,8% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Hasil ini sejalan dengan penelitian (Rahmawati, 2022) dan (Cahyo, 2022) yang menemukan bahwa kombinasi gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan bukan hanya ditentukan oleh satu faktor, tetapi merupakan hasil dari interaksi beberapa aspek penting dalam organisasi.

6. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil analisis, penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua. Semakin baik gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan, semakin tinggi pula kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan didukung oleh fasilitas yang memadai mampu meningkatkan produktivitas serta efektivitas kerja karyawan, sehingga menjadi faktor yang paling dominan dalam model penelitian ini.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang sesuai dengan kontribusi kerja karyawan mampu meningkatkan motivasi, tanggung jawab, dan semangat kerja, sehingga berdampak pada peningkatan kinerja.

Secara simultan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Ketiga variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan sebagian besar variasi kinerja karyawan, sehingga peningkatan kualitas kepemimpinan, penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, serta penerapan sistem

kompensasi yang adil merupakan strategi yang penting bagi PT. Bumi Irian Perkasa dalam meningkatkan kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian, PT. Bumi Irian Perkasa Kota Jayapura Papua disarankan untuk terus meningkatkan kualitas gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan sistem kompensasi guna mendukung peningkatan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperkuat komunikasi pimpinan, menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, serta melakukan evaluasi terhadap pemberian kompensasi agar sesuai dengan kontribusi karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu perusahaan dan menggunakan tiga variabel independen, sehingga belum mencakup seluruh faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi mampu menjelaskan 53,2% variasi kinerja karyawan, sehingga penelitian selanjutnya disarankan menambahkan variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin kerja, dan budaya organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Andriani, A., & Faris, R. M. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *SENAKOTA - Seminar Nasional Ekonomi Dan Akuntansi Vol.*, 1(1), 10–15. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.39>
- Anggraini, S. D., Rony, Tussoleha, Z., Sari, & Kuwara, R. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Babelan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta*, 2(1), 49–58.
- Aniversari, P., & Sanjaya, V. F. (2022). PENGARUH STRESS KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Karyawan PT Aneka Gas Industri Lampung). *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 3(1), 1–24. <https://doi.org/10.24042/revenue.v3i1.10450>
- Arifin, A., Magito, M., Perkasa, D. H., & Febrian, W. D. (2023). Pengaruh Kompensasi, Kompetensi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *GLOBAL: Jurnal Lentera BITEP*, 1(01), 24–33. <https://doi.org/10.59422/global.v1i01.130>
- Astarina, I. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Alfa Scorpil Pematang Reba. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 7(4), 1–9. <https://doi.org/10.34006/jmb.v7i4.2>
- Bhadrika. (2024). *Pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan*. 4(11), 2294–2303.
- Cahyo, D. N. (2022). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan (Studi Kasus PT Jawara Properti Indonesia)*. 12(02), 221–232.
- Eius Lestari, & Desty Febrian, W. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT Billy Indonesia). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1), 46–64. <https://doi.org/10.51353/jmbm.v6i1.895>

- Erri, D., Lestari, A. P., & Asymar, H. H. (2021). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT MELZER GLOBAL SEJAHTERA JAKARTA. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.
- Gultom, H. N., Nurmaysaroh, Sitanggang, H. A., & Zakirin, Y. A. (2021). Pengaruh pemberian motivasi terhadap kinerja karyawan di PT. Bank Syariah Mandiri kantor cabang pembantu kampung pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Transekonomika –Akuntansi Bisnis Dan Keuangan*, 1(2), 1–8.
- Gunawan, L., Alifia, F., & Adji, W. H. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. XYZ Bandung. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 6(1), 132. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v6i1.508>
- Hakiki, R., & Setiana, A. R. (2023). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA UNIT PELAKSANA TEKNIS DAERAH PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT (UPTD PUSKESMAS) PAGERAGEUNG KABUPATEN TASIKMALAYA. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 2(8), 310–324.
- Hendratmoko, Christiawan Hermawan, D. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv Cahaya Abadi Delanggu. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4), 533–546.
- Herawati, N., Ranteallo, A. T., & Syafira, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Sumber Daya Manusia Pada Pt Bhumyamca Sekawan Jakarta Selatan. *Jurnal Ekonomi, Sosial & Humaniora*, 2(11), 13–22.
- Marisya, F. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Al Bilad Tour And Travel, Sumatra Selatan. *MAMEN: Jurnal Manajemen*, 1(4), 553–562. <https://doi.org/10.55123/mamen.v1i4.1065>
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ARASTIRMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM*, 1(2), 191–198. <https://doi.org/10.55047/transekonomika.v1i2.36>
- Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>
- Octavia, A. N., Sihite, M. G., & Ardi, N. D. Al. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Pematang. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Pariwisata Dan Perhotelan*, 2(1), 483–491. <https://doi.org/10.55606/jempper.v2i1.902>
- Rahmawati. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Pt. Bpr Ekadharma Bhinaraharja. *Simba*, 5(2), 182–188.
- Shulha, F. A. (2023). *Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, kompensasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada pt berkah alam subur skripsi*.
- Sugiyono. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja

Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>

- Uma, A. T., & Swasti, I. K. (2024). Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja pada PT. X. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 8(1), 181. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v8i1.1295>
- Wulandari, E., Prastiwi, I. E., & Romdhoni, A. H. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Lisyabab : Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 2(1), 37–48. <https://doi.org/10.58326/jurnallisyabab.v2i1.73>
- Yani, A. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Rizki Abadi. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 3(2), 5185–5188.