

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, PROMOSI JABATAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. HO WAH GENTING BATAM

Rahman Hasibuan¹⁾, Arnesih²⁾, Mira Yona³⁾

¹Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email: *rahman.hasibuan@yahoo.com*

²Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Riau Kepulauan
email: *Arnesih1303@gmail.com*

³Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan, Indonesia
email: *mirayona@yahoo.co.id*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ho Wah Genting Batam. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah sebanyak 100 orang yang merupakan Kinerja Karyawan PT. Ho Wah Genting Batam. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampel jenuh sehingga didapat sampel berjumlah 100 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrument wawancara dan instrument angket yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian ini disimpulkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, namun Promosi Jabatan Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ho Wah Genting Batam. Sedangkan secara simultan keempat variabel independennya berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Ho Wah Genting Batam.

Keywords: *Gaya Kepemimpinan; Kompensasi; Promosi Jabatan; Lingkungan Kerja.*

PENDAHULUAN

Perusahaan adalah tempat terjadinya kegiatan produksi sebuah barang atau jasa. Dalam sebuah perusahaan, semua faktor produksi berkumpul. Mulai dari tenaga kerja, modal, sumber daya alam, dan kewirausahaan. Semua perusahaan pasti memerlukan manajemen yang berkaitan dengan usaha-usaha yang untuk mencapai tujuan tertentu bagi perusahaan tersebut. Tidak hanya sektor publik, sektor swasta juga memerlukan manajemen yang baik agar dapat memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan baik. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau menjalankan pekerjaan mereka. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

PT. Ho Wah Genting merupakan perusahaan produksi yang bergerak di bidang pembuatan kabel, set kabel satu daya dan rakitan kabel cetakan, perusahaan ini beralamat di Jl. Brigjen Katamso Kawasan Bintang Industri Lot. 29, 29A & 30, Tanjung Uncang, Batam. Perusahaan ini memproduksi peralatan asli dan memproduksi desain asli dalam memenuhi syarat peraturan konsumen yang menekankan pada perputaran cepat dalam pengiriman. PT. Ho Wah Genting ini juga menciptakan situasi dan kondisi yang mendorong karyawan untuk mengembangkan kemampuan dan keterampilannya secara optimal, dengan demikian peneliti ingin mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dari indikator gaya kepemimpinan, kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Ho Wah Genting, Batam.

Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan dalam lingkungan bisnis. Oleh karena itu upaya peningkatan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas sumber daya manusia didalamnya. Dalam mencapai tujuannya setiap perusahaan dipengaruhi perilaku yang merupakan cerminan dari perilaku dan sikap para pelaku yang terdapat dalam organisasi tersebut, baik itu sebagai pemimpin ataupun sebagai seorang bawahan. Pemimpin itu biasanya mempunyai sifat, cara dan gaya sendiri yang merupakan ciri khas seseorang sehingga tingkah laku dan gaya tersebut yang membedakan dirinya dari orang lain, dan ini akan berpengaruh dan mempengaruhi kinerja bawahannya.

Menurut Basna (2016) mengemukakan bahwa gaya kepemimpinan mewakili filsafat, keterampilan dan sikan pemimpin dalam politik. Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu.

Menurut Rivai (2014) menyatakan norma atau perilaku yang digunakan seseorang untuk mencoba mempengaruhi perilaku orang lain dan kemampuan untuk membangkitkan semangat orang lain agar bersedia dan memiliki tanggungjawab untuk melampaui tujuan organisasi.

Dalam menunjang kinerja karyawan perusahaan harus memberikan kompensasi kepada karyawan. Kompensasi merupakan imbalan yang diterima oleh karyawan. Kompensasi tentunya menjadi elemen penting bagi karyawan karena besaran yang didapatkan merepresentasikan nilainya sebagai pekerja dan kinerjanya.

Menurut Dwianto, Purnamasari dan Tukini (2019) kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi SDM yang berhubungan dengan jenis pemberian penghargaan individu sebagai pertukaran dalam melakukan pekerjaan, Hasibuan (2013)

Promosi jabatan merupakan upaya yang dilakukan perusahaan untuk memberikan kesempatan bagi karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik dan umumnya didasarkan faktor senioritas untuk menduduki suatu jabatan yang lebih tinggi dari jabatan diduduki sebelumnya serta memiliki wewenang dan tanggung jawab yang lebih besar. Bagi perusahaan dengan adanya promosi jabatan pihak perusahaan berharap agar karyawan mampu mengeluarkan kemampuan terbaiknya yang mungkin selama ini terkendala dikarenakan pada jabatan sebelumnya wewenang karyawan tersebut masih minim.

Menurut Hasibuan (2017) Promosi jabatan berarti perpindahan yang memperbesar wewenang dan tanggungjawab ke yang lebih tinggi di dalam suatu organisasi yang diikuti dengan kewajiban, hak, status dan penghasilan yang lebih besar.

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut Maryati (2014) lingkungan yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Jika karyawan merasa nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Lingkungan kerja yang ada di dalam perusahaan akan memiliki perbedaan yang unik tentunya tidak terdapat pada perusahaan lain. Lingkungan kerja dengan kondisi yang baik mendorong karyawan akan merasa nyaman dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Untuk itu perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif agar karyawan betah bekerja. Lingkungan kerja terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik yang melekat pada karyawan sehingga tidak dapat dipisahkan untuk mendapatkan kinerja karyawan yang baik.

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi: gaya kepemimpinan, kompensasi, promosi jabatan dan lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Tujuan dilakukan penelitian ini di harapkan mampu meningkatkan kinerja bagi setiap karyawan di PT. Ho

Wah Genting, Batam agar lebih bertanggungjawab dan disiplin dalam melaksanakan setiap pekerjaan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan desain deskriptif dimana menurut Sugiyono (2016) pengertian deskriptif adalah metode yang berfungsi untuk memberikan gambaran tentang variabel yang akan diteliti melalui data atau sample yang terkumpul tanpa adanya analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum. Pada penelitian kali ini penulis akan menggunakan jenis penelitian Kuantitatif. Menurut Rahayu, (2019) penelitian kuantitatif berpengaruh kuat dengan teknik-teknik survei sosial yaitu dengan wawancara terstruktur dan kuisioner yang tersusun, eksperimen, observasi terstruktur, analisis isi, analisis statistik formal dan masih banyak lagi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Ho Wah Genting. Berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang, maka penulis mengambil 100% dari jumlah populasi yaitu 100 karyawan. Dalam teknik pengambilan sampel ini penulis mengambil teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013) istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Untuk sampel jenuh tidak perlu uji signifikansi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji deskriptif, uji kualitas data, uji asumsi klasik dan uji hipotesis.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Dari seluruh responden yang berjumlah 100 orang yang berpartisipasi dalam penelitian ini, sebagai berikut :

Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	55	55	55	55
Perempuan	45	45	45	100.0
Total	100	100.0	100.0	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Berdasarkan data reponden tersebut, karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin jumlah terbanyak yaitu laki-laki sebanyak 55%.

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Keterangan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
≤ 25	83	83	83	83
≥ 26-30	13	13	13	96
≥ 31-35	4	4	4	100
Total	100	100	100	

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dari data responden tersebut, karakteristik responden berdasarkan usia terbanyak adalah ≤ 25 tahun yaitu sebanyak 83%

Analisis Deskriptif

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel gaya kepemimpinan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 3. Distribusi Jawaban Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)

No	Pernyataan	% Jawaban Responden Pervariabel					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Pemimpin selalu menjalani hubungan dan komunikasi yang baik terhadap karyawan	1 1%	2 2%	18 18%	54 54%	25 25%	100 100%
2	Pimpinan mengawasi secara langsung kinerja saya agar sesuai dengan standar prosedur yang telah ditetapkan	0 0%	4 4%	14 14%	40 40%	42 42%	100 100%
3	Pemimpin ditempat kerja saya bekerja mendorong bawahannya untuk menyelesaikan tugas tepat waktu.	2 2%	3 3%	24 24%	43 43%	28 28%	100 100%
4	Pemimpin selalu memotivasi saya dalam bekerja.	2 2%	4 4%	24 24%	47 47%	23 23%	100 100%
5	Jika muncul permasalahan pemimpin ditempat kerja saya bekerja bersedia membantu dan memberikan suatu keputusan	2 2%	5 5%	21 21%	46 46%	26 26%	100 100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel kompensasi dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. Distribusi Jawaban Variabel Kompensasi (X2)

No	Pernyataan	% Jawaban Responden Pervariabel					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Upah insentif yang diberikan perusahaan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja.	0 0%	5 5%	18 18%	49 49%	28 28%	100 100%
2	Besarnya gaji pokok sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan.	0 0%	4 4%	14 14%	52 52%	30 30%	100 100%

3	Gaji pokok yang diterima telah memenuhi kebutuhan dasar.	1	3	20	43	33	100
		1%	3%	20%	43%	33%	100%
4	Tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan.	0	3	17	48	32	100
		0%	3%	17%	48%	32%	100%
5	Anda bisa mengandalkan tunjangan untuk pemenuhan kebutuhan.	0	5	13	55	27	100
		0%	5%	13%	55%	27%	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel Promosi Jabatan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Distribusi Jawaban Variabel Promosi Jabatan (X3)

No	Pernyataan	% Jawaban Responden Pervariabel					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Kejujuran adalah salah satu faktor dalam mempertimbangkan promosi jabatan.	0	4	15	55	26	100
		0%	4%	15%	55%	26%	100%
2	Promosi jabatan menuntut loyalitas tinggi perusahaan.	0	5	14	45	36	100
		0%	5%	14%	45%	36%	100%
3	Tingkat pendidikan dan prestasi kerja menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan.	1	8	17	47	27	100
		1%	8%	17%	47%	27%	100%
4	Kualitas dan mutu pekerja dalam bekerja akan menjadi pertimbangan dalam promosi jabatan	0	6	21	50	23	100
		0%	6%	21%	50%	23%	100%
5	Adanya pengalaman kerja dapat menjadi faktor dalam promosi jabatan.	0	1	16	49	34	100
		0%	1%	16%	49%	34%	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel lingkungan kerja dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 6. Distribusi Jawaban Variabel Lingkungan Kerja (X4)

No	Pernyataan	% Jawaban Responden Pervariabel					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang harmonis.	3	5	22	49	21	100
		3%	5%	22%	49%	21%	100%
2	Saya menjalin hubungan baik dengan karyawan lain.	1	2	17	48	32	100
		1%	2%	17%	48%	32%	100%
3	Saya merasa komunikasi antar bawahan dan atasan berjalan dengan baik.	1	14	17	45	33	100
		1%	14%	17%	45%	33%	100%
4	Saya merasa segala peralatan kerja diruangan kerja sangat mendukung kinerja.	0	4	12	54	30	100
		0%	4%	12%	54%	30%	100%
5		1	3	14	57	25	100

Saya merasa penerangan ditempat saya bekerja sangat baik sehingga membuat kerja menjadi efektif.	1%	3%	14%	57%	25%	100%
--	----	----	-----	-----	-----	------

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 7. Distribusi Jawaban Variabel Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	% Jawaban Responden Pervariabel					Total
		STS	TS	N	S	SS	
1	Kualitas dan kuantitas kerja saya sesuai dengan standar kerja yang ditentukan.	0	3	16	52	29	100
		0%	3%	16%	52%	29%	100%
2	Saya berupaya menjadi individu yang selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja.	0	2	13	54	31	100
		0%	2%	13%	54%	31%	100%
3	Saya selalu bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan.	1	2	12	55	30	100
		1%	2%	12%	55%	30%	100%
4	Saya selalu mentaati peraturan yang ditetapkan perusahaan.	0	3	8	55	34	100
		0%	3%	8%	55%	34%	100%
5	Melalui kerja sama yang baik antar karyawan mampu menyelesaikan suatu pekerjaan.	0	2	15	52	31	100
		0%	2%	15%	52%	31%	100%

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Teknik Analisis Instrumen

Uji Validitas

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	r Hitung	r Tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0,705	0,1966	Valid
	X1.2	0,816	0,1966	Valid
	X1.3	0,732	0,1966	Valid
	X1.4	0,802	0,1966	Valid
	X1.5	0,613	0,1966	Valid
Kompensasi	X2.1	0,793	0,1966	Valid
	X2.2	0,728	0,1966	Valid
	X2.3	0,791	0,1966	Valid
	X2.4	0,889	0,1996	Valid
	X2.5	0,850	0,1966	Valid
Promosi Jabatan	X3.1	0,829	0,1966	Valid

	X3.2	0,776	0,1966	Valid
	X3.3	0,870	0,1966	Valid
	X3.4	0,851	0,1966	Valid
	X3.5	0,815	0,1966	Valid
Lingkungan Kerja	X4.1	0,851	0,1966	Valid
	X4.2	0,809	0,1966	Valid
	X4.3	0,807	0,1966	Valid
	X4.4	0,781	0,1966	Valid
	X4.5	0,823	0,1966	Valid
Kinerja Karyawan	Y1.1	0,798	0,1966	Valid
	Y1.2	0,781	0,1966	Valid
	Y1.3	0,847	0,1966	Valid
	Y1.4	0,834	0,1966	Valid
	Y1.5	0,832	0,1966	Valid

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat dilihat bahwa nilai r hitung atas jawaban responden terhadap semua variabel dinyatakan valid karena r hitung > r tabel. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa keseluruhan item dari lima variabel dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

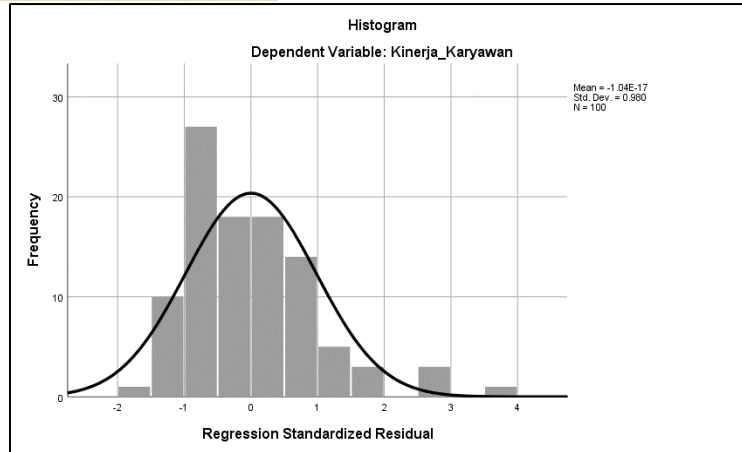
No	Variabel	Cronbach Alpha	Cronbach Alpha yang disyaratkan	Keterangan
1	Gaya Kepemimpinan	0,785	0,60	Reliabel
2	Kompensasi	0,868	0,60	Reliabel
3	Promosi Jabatan	0,884	0,60	Reliabel
4	Lingkungan Kerja	0,872	0,60	Reliabel
5	Kinerja Karyawan	0,877	0,60	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dari tabel diatas dapat dilihat bahwa *cronbach alpha* dari masing-masing variabel lebih besar dari *cronbach alpha* yang disyaratkan yaitu 0,60. Artinya alat ukur digunakan reliabel atau dapat dipercaya.

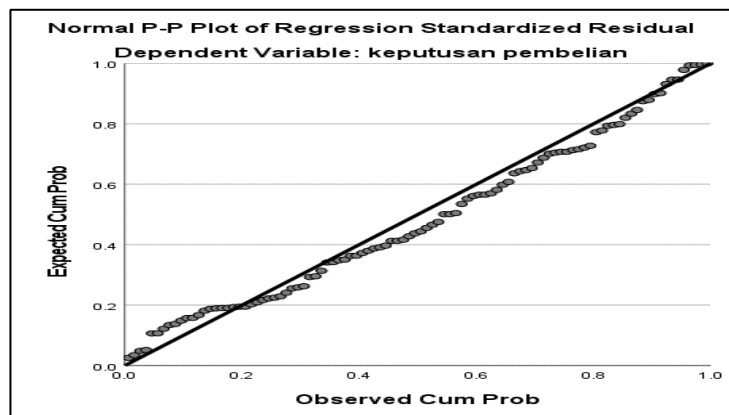
Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas



Gambar 1. Hasil Uji Normalitas Grafik Histogram
Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dapat dilihat pada gambar 1 grafik histogram, data menyebar dan membentuk gundukan maka data dapat dinyatakan memenuhi asumsi normalitas.



Gambar 2. Hasil Uji Normalitas P-Plot

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dari gambar 4 P-Plot of Reg dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti garis diagonalnya. Maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Dari uji Kolmogorov Smirnov diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,296 > 0,05$. Dengan demikian maka dapat diartikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 10. Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		100
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.80342566

Most Extreme Differences	Absolute	.088
	Positive	.088
	Negative	-.073
Test Statistic		.088
Asymp. Sig. (2-tailed)		.053 ^c
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Uji Multikolinieritas

Tabel 11. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstndized Coefficients		Stndzd Coef	t	Sig.	Tol	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	5.024	1.331		3.774	.000		
Gaya_Kepemimpinan	-.039	.081	-.042	-.486	.628	.511	1.955
Kompensasi	.201	.113	.216	1.774	.079	.255	3.918
Promosi_Jabatan	.317	.125	.349	2.540	.013	.201	4.973
Lingkungan_Kerja	.294	.086	.333	3.431	.001	.403	2.483

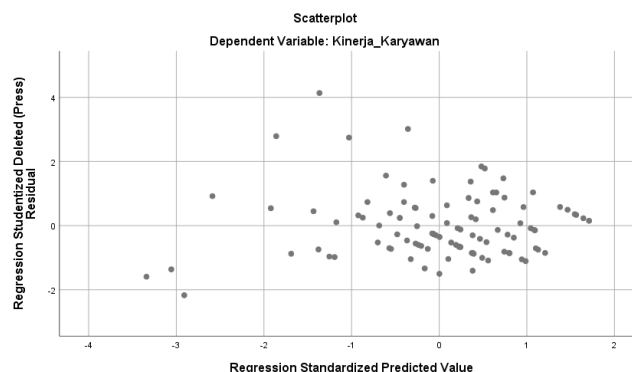
a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dari tabel diatas, diperoleh nilai VIF seluruh variabel bebas < 10 dan tolerance > 0,10 dapat diartikan bahwa model regresi bebas dari multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Dari gambar 3 dapat dilihat bahwa titik yang dihasilkan menyebar secara acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu atau tren garis tertentu. Hasil uji ini menunjukkan bahwa penelitian ini terbebas dari masalah heteroskedastisitas.



Gambar 3. Hasil Uji Heterokedastisitas Grafik Scatterplot

Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS V.28, 2022

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 12. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

	Model	Unstndrized Coefficients		Stndzd Coef	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.024	1.331		3.774	.000
	Gaya_Kepemimpinan	-.039	.081	-.042	-.486	.628
	Kompensasi	.201	.113	.216	1.774	.079
	Promosi_Jabatan	.317	.125	.349	2.540	.013
	Lingkungan_Kerja	.294	.086	.333	3.431	.001

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 17 di atas dapat diperoleh persamaan regresi linier berganda sebagai berikut.

$$Y = 5,024 - 0,039 X_1 + 0,201 X_2 + 0,317 X_3 + 0,294 X_4 + e$$

Artinya:

- Nilai konstanta (a) sebesar 5,024. Artinya adalah apabila variabel independen diasumsikan nol (0), maka kinerja karyawan sebesar 5,024.
- Nilai koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan sebesar -0,039. Artinya adalah pada variabel gaya kepemimpinan, jika gaya kepemimpinan menurun justru menurunkan kinerja karyawan. Setiap penurunan gaya kepemimpinan sebesar 1 satuan maka akan menurunkan kinerja karyawan sebesar -0,039.
- Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar 0,201. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,201 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi promosi jabatan sebesar 0,317. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh promosi jabatan terhadap kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,317 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,294. Artinya adalah bahwa setiap peningkatan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan kinerja karyawan sebesar 0,294 dan sebaliknya dengan asumsi variabel lain tetap.
- Standart error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimasukan dalam persamaan.

Uji Hipotesis

Tabel 13. Hasil Uji T

	Model	Unstndrized Coefficients		Stndzd Coef Beta	t	Sig.
		B	Std. Error			
1	(Constant)	5.024	1.331		3.774	.000
	Gaya_Kepemimpinan	-.039	.081	-.042	-.486	.628
	Kompensasi	.201	.113	.216	1.774	.079
	Promosi_Jabatan	.317	.125	.349	2.540	.013
	Lingkungan_Kerja	.294	.086	.333	3.431	.001

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dari tabel diatas dapat diketahui sebagai berikut:

1. Gaya Kepemimpinan. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $-0,486 < 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar $0,628 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang pertama ditolak. Artinya secara parsial variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $1,774 < 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar $0,079 > 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang kedua ditolak dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Promosi Jabatan. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $2,540 > 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar $0,013 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang ketiga diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel promosi jabatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4. Lingkungan Kerja. Diketahui nilai t_{hitung} sebesar $3,431 > 1,985$ nilai t_{tabel} atau nilai signifikansi sebesar $0,001 < 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka dapat dinyatakan hipotesis yang ke empat diterima dan signifikan. Artinya secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 14. Hasil Uji F

Model		ANOVA			F	Sig.
		Sum of Squares	Df	Mean Square		
1	Regression	571.058	4	142.764	42.122	.000 ^b
	Residual	321.982	95	3.389		
	Total	893.040	99			

Sumber: Hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Dengan demikian diketahui F hitung ($42,122$) $>$ F tabel ($2,47$) dengan Sig. ($0,000$) $<$ $0,05$. Artinya adalah bahwa variabel gaya kepemimpinan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 15. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model	R	Model Summary ^b		
		R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.800 ^a	.639	.624	1.841

Sumber: hasil pengolahan data SPSS V.28, 2022

Tabel di atas memperlihatkan nilai *R square* sebesar 0,639 hal ini menunjukkan gaya kepemimpinan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh sebesar 63,9% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya yaitu 36,1% dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menyatakan bahwa Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ho Wah Genting. Gaya kepemimpinan adalah tingkah laku yang dirancang untuk mengintegrasikan tujuan organisasi dengan tujuan individu untuk mencapai tujuan tertentu. Pada PT. Ho Wah Genting, pemimpin tidak berandil banyak atas keberhasilan karyawan dalam memperoleh kinerja yang maksimal.

Hasil penelitian menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis ditolak. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Ho Wah Genting. Masih banyak karyawan yang masih belum memahami secara benar sistem kompensasi.

Hasil penelitian menyatakan bahwa promosi jabatan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Promosi jabatan merupakan hal yang begitu di tunggu oleh karyawan yang memiliki prestasi kerja yang baik. Dengan adanya promosi jabatan, karyawan bisa membuat dirinya lebih unggul dari jabatan sebelumnya.

Hasil penelitian menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat penting bagi karyawan dalam suatu perusahaan. Lingkungan yang sehat dan baik akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan. Jika karyawan merasa nyaman maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menyatakan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, promosi jabatan, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa hipotesis diterima. Manajemen perusahaan harus membuat strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan demi tujuan perusahaan tercapai. Oleh karena itu atasan harus

memberikan faktor-faktor yang mempengaruhi karyawan guna melaksanakan tugas-tugasnya hingga kinerja yang diperoleh bisa semaksimal mungkin

DAFTAR PUSTAKA

- Basna, Frengky. 2016. "Analisis Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Riset Bisnis Dan Manajemen* 4 (3).
- Batjo, Nurdin dan Mahadin Shaleh. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar: Aksara Timur
- Dwianto, A S, P Purnamasari, dan T Tukini. 2019. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 2 (2), 209–223."
- Emron Edison, Y. A. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: ALFABETA.
- Ginanjar, Muhammad Hidayat, and Nia Kurniawati. "Pembelajaran Akidah Akhlak Dan Korelasinya Dengan Peningkatan Akhlak Al-Karimah Peserta Didik." *Edukasi Islami: Jurnal Pendidikan Islam* 6.02 (2017): 25.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Indahingwati, A. & Nugroho, N.E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: PT. Scopindo Media Pustaka.
- Jufrizen, Jufrizen. "Efek mediasi kepuasan kerja pada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan." *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 17.1 (2017).
- Kalter, Joeri, et al. "Effects and moderators of psychosocial interventions on quality of life, and emotional and social function in patients with cancer: An individual patient data meta-analysis of 22 RCTs." *Psycho-oncology* 27.4 (2018): 1150-1161.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Marginingsih, Ria. "Kepemimpinan karismatik sebagai employer branding." *Jurnal Bisnis Darmajaya* 2.2 (2016): 32-51.
- Martono, Nanang. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif*. PT. Rajagrafindo Persada: Jakarta.
- Marwiyah, Siti, Rika Nur Aisyah, and Mega Dwi Septiana. "Analisis Gaya Kepemimpinan Kepala Daerah dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah (Studi Kasus Mantan Walikota Surabaya Tri Rismaharini)." *Jurnal Sosial Politik Integratif* 2.4 (2022): 205-217.
- Meidiyustiani, Rinny. "Pengaruh Modal Kerja, Ukuran Perusahaan, Pertumbuhan Penjualan dan Likuiditas terhadap Profitabilitas pada perusahaan manufaktur sektor industri barang

- konsumsi yang terdaftar di Bursa Efek Indonesia (BEI) periode tahun 2010–2014." *Jurnal Akuntansi dan Keuangan* 5.2 (2016): 41-59.
- Nisyak, Ila Rohmatun, dan Triyonowati Triyonowati. 2016. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen (JIRM)* 5 (4).
- Novialni, Riska, and Meita Pragiwani. "Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di perusahaan PT. Mitra Karunia Indah." *Responsive: Jurnal Pemikiran Dan Penelitian Administrasi, Sosial, Humaniora Dan Kebijakan Publik* 3.1 (2020): 35-42.
- Nugroho, Yohanes Arianto Budi. *Kepemimpinan Untuk Mahasiswa: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Unika Atma Jaya Jakarta, 2019.
- Refgia, Thesa, Vince Ratnawati, and Rusli Rusli. *Pengaruh pajak, mekanisme bonus, ukuran perusahaan, kepemilikan asing, dan tunneling incentive terhadap transfer pricing (perusahaan sektor industri dasar dan kimia yang listing di bei tahun 2011-2014)*. Diss. Riau University, 2017.
- Rivai, Veithzal. 2012. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Penerbit Rajawali Pers
- Robbins, Stephen. 2011.
- Sedarmayanti. (2014). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sedarmayanti. 2017. *Perencanaan dan Pengembangan SDM untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja dan Produktivitas Kerja*. PT Refika Aditama. Bandung
- Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Suryadharma, I. Made Adi, I. Gede Riana, and Desak Ketut Sintaasih. "Pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap Kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. BPR Sri Artha Lestari Denpasar)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 5.2 (2016): 335-358.
- Syarkani, Syarkani. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Panca Konstruksi Di Kabupaten Banjar." *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis* 3.3 (2017).
- Wahyuningsih, Sri. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja." *Warta Dharmawangsa* 57 (2018).
- Wibowo, 2016. *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Yapentra, Arhipen. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru." *Eko Dan Bisnis: Riau Economic and Business Review* 12 (1): 97–104.