

MOKRATIS_KOMPENSASI_DAN_ LINGKUNGAN_TERHADAP_KINE RJA_KARYAWAN.pdf

by

Submission date: 15-Jul-2022 07:58AM (UTC+0700)

Submission ID: 1870654013

File name: MOKRATIS_KOMPENSASI_DAN_LINGKUNGAN_TERHADAP_KINERJA_KARYAWAN.pdf (298K)

Word count: 3197

Character count: 20017



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong, Kecamatan Gempol

Leni Anggraeni ¹⁾, Sumartik, SE., MM. ²⁾

¹⁾Mahasiswa Program Studi Manajemen, Fakultas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾Dosen Progam Studi Manajemen, Fakutas Bisnis, Hukum dan Ilmu Sosial, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi leniaangraeni827@gmail.com¹⁾, sumartik@umsida.ac.id²⁾

Abstract. *This study applies a quantitative method with hypothesis testing. The sample used in this study is the entire population of 55 employees UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong Kecamatan Gempol. The analytical tool used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS version 22 for windows. The primary data in this study were obtained from a questionnaire whose measurement was using a Likert scale which was tested for validity and reliability. The results of this study prove that leadership style democratic partially has a positive effect on employee performance. Compensation partially has a positive effect on employee performance. The work environment partially has a positive effect on employee performance. Leadership style democratic, compensation, and work environment simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.*

Keywords - leadership style democratic, compensation, work environment, performance

Abstrak. Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif dengan pengujian hipotesis. Sampel yang digunakan pada penelitian ini yaitu seluruh populasi sebanyak 55 karyawan UD. Ratu Kencana Pangan. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 22 for windows. Data primer yang ada dalam penelitian ini didapatkan dari kuisioner yang pengukurannya menggunakan skala likert yang diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci – Gaya Kepemimpinan Demokrasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja

How to cite: leni anggraeni, sumartik (2022) pengaruh gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Ratu Kencana Pangan Cabang Ngerong, Kecamatan Gempol .IJCCD 1 (1). doi: 10.21070/ijccd.v4i1.843

I. PENDAHULUAN

Dunia transformasi radikal dalam menangani konsep manajemen dan ekonomi terkait dengan pengelolaan sumber daya manusia, menjadi semakin kompleks karena adanya tantangan yang diarahkan oleh manusia dari hari ke hari, terutama semakin pesatnya kemajuan teknologi dan revolusi industri. Krismiyati (2017:25) berpendapat, bahwa pengelolaan sumber daya manusia dilakukan dengan mendayagunakan seluruh potensi manusia untuk mendukung pencapaian tujuan dan sasaran organisasi. Pengelolaan Sumber daya manusia juga penting untuk mempertahankan daya saing, sehingga organisasi perlu memberikan sedikit perhatian pada tingkat pekerjaan dan pengaruhnya terhadap kinerja organisasi. (Park, 2019:6). [1][2][3]

Andry et al (2020:1) berpendapat bahwa semakin baik kinerja karyawan, semakin baik kinerja perusahaan secara keseluruhan, maka perusahaan harus memiliki karyawan yang baik untuk menyelesaikan tugas-tugas yang direncanakan. Kinerja dapat ditentukan oleh beberapa variabel sebagai pendukung keberhasilannya yaitu variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja. [4].

Gaya kepemimpinan demokratis memiliki keahlian guna mempengaruhi orang lain untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan yang disepakati secara berbeda dan kegiatan yang ditentukan bersama antara bawahan dan pemimpin. Gaya ini bisa disebut sebagai kepemimpinan yang berpusat pada karyawan (bawahan), kepemimpinan yang setara, kepemimpinan partisipatif, atau kepemimpinan konsultatif. Seorang manajer yang berkonsultasi dengan bawahannya dan membuat keputusan bersama. Hal tersebut memiliki konsekuensi adanya tuntutan kepada perusahaan untuk lebih memperhatikan aspek-aspek kritis yang berupa variabel penentu keberhasilan kinerja karyawan yang dilakukan seorang pemimpin. [5].

Kompensasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena kompensasi merupakan penghargaan atau reward yang memicu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Dalam kompensasi terdapat imbalan langsung yang terdiri dari gaji/upah, tunjangan pekerjaan, tunjangan khusus, dan bonus yang terkait atau tidak terkait dengan kinerja karyawan. Hal ini seperti yang dikemukakan oleh Nurhayati & Supardi (2020:2). Kompensasi yang tidak sesuai dengan beban kerja yang diterima dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan, dengan memberikan program kompensasi yang adil dan kompetitif perusahaan mengaharapkan dapat membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap perusahaan[6].

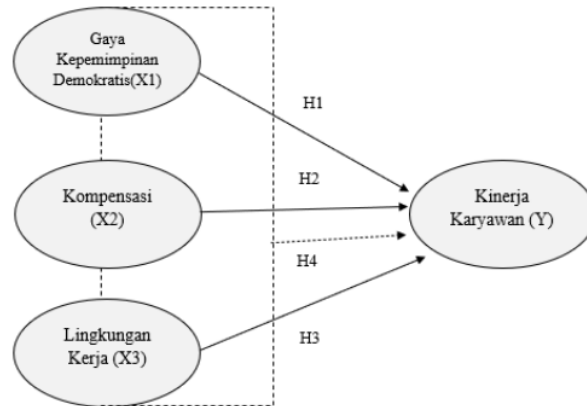
Faktor lain mempengaruhi tingkat keberhasilan perusahaan adalah lingkungan kerja, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan yang bekerja di perusahaan (Imran & Ramli, 2019:1). Perusahaan tidak dapat melalaikan para karyawannya hanya karena lingkungan kerja yang memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Dengan demikian perusahaan akan membuat tempat kerja yang berkualitas yang berguna untuk menjaga karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bekerja secara efektif. karena jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh perusahaan, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang serta mencapai sasaran perusahaan (Takaya, Ramli, Lukito, 2019; Mariam & Ramli, 2019:4).[7].

II. METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan hasil kebenaran dan pengetahuan yang bersifat ilmiah melalui prosedur metodologi penelitian yang sudah ditetapkan. Jenis penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode kuantitatif, karena menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan dianalisis menggunakan statistik. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan UD. Ratu Kencana Pangan yang berjumlah 55 karyawan. Pada penelitian menggunakan Teknik sampel jenuh, yang dimana semua populasi dijadikan sampel

A. Kerangka Konseptual

Gambar 1 Kerangka Konseptual



B. Hipotesis

- H₁ : Gaya Kepemimpinan Demokratis secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₂ : Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₃ : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H₄ : Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Analisis Validitas dan Realibitas

1. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	X1.1	0,837	0.2609	Valid
	X1.2	0,824		Valid
	X1.3	0,872		Valid
	X1.4	0,827		Valid
	X1.5	0,887		Valid
	X1.6	0,878		Valid
Kompensasi (X2)	X2.1	0,759	0.2609	Valid
	X2.2	0,822		Valid
	X2.3	0,896		Valid
	X2.4	0,723		Valid
	X3.1	0,781	0.2609	Valid

Lingkungan Kerja (X3)	X3.2	0,800	0.2609	Valid
	X3.3	0,891		Valid
	X3.4	0,866		Valid
	X3.5	0,817		Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y1	0,863		Valid
	Y2	0,834		Valid
	Y3	0,846		Valid
	Y4	0,856		Valid

Sumber : Output SPSS Versi 22

Dari tabel di atas menyatakan bahwa seluruh item pertanyaan kuesioner dari variabel (X) Dan variabel (Y) memiliki nilai korelasi diatas r tabel yaitu 0.2609. Sehingga dapat dikatakan bahwa item pertanyaan kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan untuk mengukur variabel yang telah diteliti.

2. Uji Realibitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	r _{tabel}	Keterangan
Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,926	0,60	Reliabel
Kompensasi (X2)	0,800		Reliabel
Lingkungan Kerja (X3)	0,888		Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,870		Reliabel

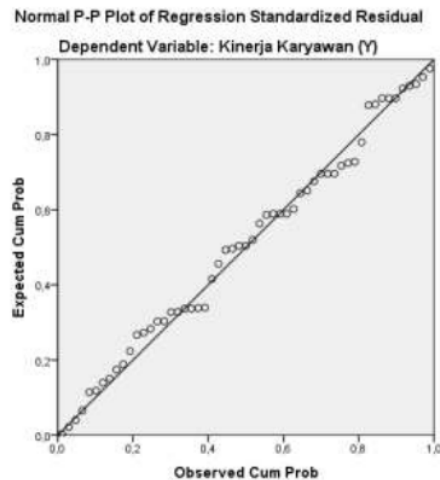
Sumber: Data diolah SPSS.22 2022

Berdasarkan tabel diatas dinyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1), Kompensasi (X2), Lingkungan Kerja (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) masing-masing berstatus reliabel, karena nilai Cronbach's Alpha yang dimiliki variabel tersebut lebih besar dari r_{tabel} bernilai 0,60 sehingga variabel ini dapat dilanjutkan ke penelitian selanjutnya.

B. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Gambar 2 Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar di atas, yang menunjukkan bahwa data menyebar di sekitar diagonal dan mengikuti arah diagonal, sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal. Hasil uji normalitas pada penelitian ini menunjukkan bahwa grafik Normal Probability Plot yang mensyaratkan bersebarannya data harus berada di wilayah garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Berdasarkan gambar diatas maka hasil ini memenuhi syarat Normal Probability Plot. Artinya populasi data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,501	1,996
	Kompensasi (X2)	0,469	2,131
	Lingkungan Kerja (X3)	0,423	2,362

Sumber : Output SPSS Versi 22

Bisa diketahui dari ketiga variabel diatas menunjukkan nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat multikolinieritas.

3. Uji Autokorelasi

Tabel 4 Uji Autokorelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin--Watson
1	0,884	0,782	0,769	1,143	2,239

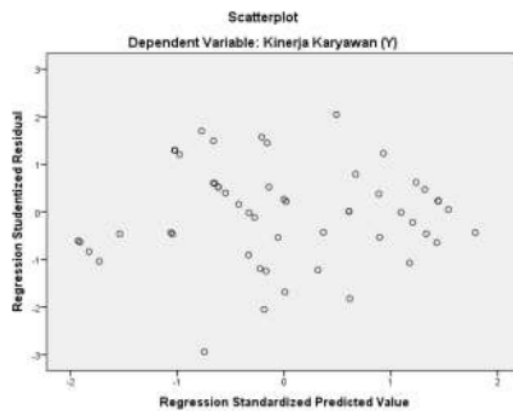
Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas bahwa hasil pengujian autokorelasi diatas. Nilai Durbin Watson dari perhitungan DW Sebesar 2.239 bisa dilihat bahwa $dL < d < 4 - dU$ ($1,4523 < 2,239 < 2,3185$). Sehingga dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terdapat autokorelasi.

4. Uji heteroskedastisitas

Ghozali (2019:139) berpendapat, uji ini menunjukkan bahwa varians tabel tidak sama untuk semua pengamat/observasi. Untuk mendeteksi ada tidaknya heterokedastisitas, yaitu dengan melihat scatterplot. Dengan melihat Berdasarkan gambar dibawah dapat dilihat bahwa titik-titik data yang digunakan pada penelitian ini menyebar disekitar angka 0 dari garis sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas tidak terjadi Heteroskedastisitas.

Gambar 3 Uji Heteroskedastisitas



C. Analisis regresi linier berganda

Hasil analisis regresi berganda untuk menguji gaya kepemimpinan demokratis (X1), kompensasi (X2), lingkungan kerja (X3) untuk variabel terikat berupa kinerja karyawan di UD. Ratu Kencana Pangan disajikan pada tabel berikut:

Tabel 5 Hasil Analisis regresi linier berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,341	1,101		2,127	,038
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,202	0,055	,338	3,656	,001
	Kompensasi (X2)	0,232	0,092	,241	2,526	,015
	Lingkungan Kerja (X3)	0,297	0,071	,419	4,172	,000

Sumber : Output SPSS Versi 22

Adapun persamaan regresi linier yang didapatkan sebagai berikut: $Y = a + bX_1 + bX_2 + bX_3 + e$ $Y = 2.341 + 0,202 + 0,232 + 0,297 + e =$ Nilai konstanta sebesar 2.341 menyatakan jika tidak ada 3 variabel bebas, maka kinerja karyawan sebesar 2.341.

D. Uji Hipotesis

1. Uji f

Tabel 6 Hasil Uji f

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	238,698	3	79,566	60,886	,000 ^b
	Residual	66,647	51	1,307		
	Total	305,345	54			

Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel diatas maka menunjukkan nilai f hitung sebesar 60,886 sedangkan f tabel pada tingkat kepercayaan sebesar 5 % (α) dan degree of freedom sebesar $k = 3$ dan $df_2 = n - k - 1$ ($55 - 3 - 1 = 51$) maka didapat nilai f tabel 2,79, oleh karena itu f hitung 60,886 lebih besar dari f tabel 2,79. Berdasarkan tabel diatas juga menunjukkan nilai sig = 0.000 yang lebih kecil dari 0,05 . Maka dapat diartikan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat. Jadi dapat disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2) dan kompensasi (X3) mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

2. Uji t

Tabel 7 Hasil Uji Hipotesis

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2,341	1,101		2,127	,038
	Gaya Kepemimpinan Demokratis (X1)	0,202	0,055	,338	3,656	,001
	Kompensasi (X2)	0,232	0,092	,241	2,526	,015
	Lingkungan Kerja (X3)	0,297	0,071	,419	4,172	,000

Sumber : Output SPSS Versi 22

Berdasarkan tabel coefficient diatas dapat dijabarkan hipotesis yaitu:

1. Gaya kepemimpinan demokratis berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Nilai uji t diperoleh t hitung sebesar 3,656. Hal itu menunjukkan thitung 3,656 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian H_1 diterima dan H_0 ditolak, artinya variabel gaya kepemimpinan demokratis (X_1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 2,526. Hal itu menunjukkan thitung 2,526 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel kompensasi (X_2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

3. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja Karyawan

Berdasarkan tabel uji t diperoleh t hitung sebesar 4,172. Hal itu menunjukkan thitung 4,172 lebih besar dari t tabel 2,00758. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel lingkungan kerja (X_3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

E. Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian yang didapatkan maka hasil hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1. Gaya Kepemimpinan Demokratis Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil analisis membuktikan variabel gaya kepemimpinan demokratis secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam divisi pemasaran dan produksi UD. Ratu Kencana Pangan. Pimpinan UD. Ratu Kencana Pangan selalu memberikan arahan mengenai target untuk divisi produksi sebelum karyawan menjalankan tugasnya dan memberikan petunjuk pada divisi pemasaran mengenai strategi pemasaran pada teknik pemasaran yang baru dan lama, karena dengan adanya gaya kepemimpinan yang baik pada UD. Ratu Kencana Pangan membuat para karyawan memahami tugas apa yang harus dilakukan sesuai petunjuk pimpinan, hal tersebut menjadikan karyawan semangat dalam meningkatkan kinerja dan profit perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Devi Lestari (2018). Dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan di Pabrik Krupuk Suko Joyo Nganjuk.

H2. Kompensasi Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan variabel kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang dilakukan UD. Ratu Kencana Pangan sangat memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawannya, karena dengan adanya pemberian kompensasi, memacu karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya. Program pemberian kompensasi yang dilakukan UD. Ratu Kencana Pangan sudah sesuai dengan beban pekerjaan yang dilakukan karyawannya dalam divisi pemasaran dan produksi serta pemberian kompensasi yang adil dan kompetitif membuat karyawan menjadi lebih loyal terhadap UD. Ratu Kencana Pangan, hal tersebut membuat karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, merasa senang dalam bekerja, dan pada akhirnya akan meningkatkan kinerja dan membuat UD. Ratu Kencana Pangan mencapai sasarannya. Hal ini sejalan dengan penelitian yang

dilakukan Maria Ulfa (2021) yang membuktikan bahwa kompensasi secara signifikan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Pabrik Krupuk UD Syam Jaya Kabupaten Jember.

H3. Lingkungan Kerja Secara Parsial memiliki Pengaruh yang Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan variabel lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan. Yang berarti bahwa semakin baik Kondisi lingkungan kerja dalam bentuk yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan yang bekerja di UD. Ratu Kencana Pangan. Dalam UD. Ratu Kencana Pangan terdapat fasilitas yang mendukung kinerja semua karyawan yaitu dengan adanya kamar mandi/wc, mushollah, mess, CCTV dan pos satpam membuat karyawan lebih merasa nyaman dalam bekerja di UD. Ratu Kencana Pangan. Dengan demikian UD. Ratu Kencana Pangan akan membuat tempat kerja yang berkualitas yang berguna untuk menjaga karyawan dalam menjalankan tugas mereka dan bekerja secara efektif. karena jika tujuan perusahaan tercapai, UD Ratu Kencana Pangan akan dapat bertahan dan berkembang serta mencapai tujuan perusahaan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ahmad Sani Kurniawan, Sri Rahayuningsih, & Imam Safi'I (2021) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan UD. Ulin Putra Kediri.

H4. Gaya Kepemimpinan Demokratis, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan memiliki pengaruh yang Positif terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis membuktikan variabel gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang berarti bahwa semakin baik cara pemimpin mengambil keputusan maka semakin baik pemimpin dalam menjalin relasi dengan karyawan, hal tersebut berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam divisi pemasaran dan produksi UD. Ratu Kencana Pangan. Pimpinan UD. Ratu Kencana Pangan selalu memberikan arahan mengenai target untuk divisi produksi dan strategi pemasaran pada teknik pemasaran yang baru dan lama, disertai dengan lingkungan kerja yang nyaman pada UD. Ratu Kencana Pangan dimana disediakan ruangan mess untuk karyawan dari luar kota yang membuat para karyawan semangat dalam meningkatkan profit perusahaan, sehingga para karyawan mendapat kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban pekerjaannya. Dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap peningkatan nilai variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama – sama, maka akan meningkatkan kinerja para karyawan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ivan Ardiansyah (2019) menyatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil pembahasan dapat disimpulkan hasil penelitian dari penelitian ini yaitu:

1. Gaya kepemimpinan demokratis secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Ratu Kencana Pangan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilaksanakan Devi Lestari (2018) yang menyatakan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
2. Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Ratu Kencana Pangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilaksanakan Maria Ulfa (2021) yang terbukti bahwa kompensasi secara parsial memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di UD Ratu Kencana Pangan. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan Ahmad Sani Kurniawan, Sri Rahayuningsih, & Imam Safi'I (2021) yang terbukti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.
4. Gaya kepemimpinan demokratis, kompensasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan UD Ratu Kencana Pangan. Hasil penelitian ini juga mendukung penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ivan Ardiansyah (2019) menyatakan bahwa variabel independen (gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan).

UCAPAN TERIMA KASIH

Penyelesaian penelitian ini tidak akan terwujud dengan baik tanpa adanya bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh karena itu penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada pihak yang mendukung dan memberi bimbingan penulis selama proses penyusunan skripsi ini antara lain orang tua yang saya cintai sekaligus teman-teman yang telah memberi dukungan penuh kepada penulis, serta terima kasih untuk pihak perusahaan cv. Berca putra delta sidoarjo yang telah menyediakan informasi sehingga penelitian ini dapat terselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] Abadiyah, R., & Maulana, J. (2021). The Role of Servant Leadership, Organizational Support and Knowledge Sharing in Improving Tax Employee Performance. *Business And Economics*, 14.
- [2] Ardiansyah, M. I. (2019). Economic. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Nusantara Card Semesta*, 15.
- [3] Hidayat, A. (2021). Economic. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan*, 3.
- [4] Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmiah Magister*.
- [5] Nirmala, A. A. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UD Krupuk Andalas*.
- [6] Nurjaya, N., & Affandi, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Kemampuan Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Aparatur Desa Pada Kantor Kepala Desa Di Kabupaten. *Sumber Daya Manusia*.

- [7] Purwanto, A., Asbari, M., & Prameswari, M. (2020). GAYA KEPEMIMPINAN DI MADRASAH ALIYAH: AUTHENTIC, TRANSFORMATIONAL, AUTHORITARIAN ATAU TRANSACTIONAL? 23.
- [8] Ramli, A. (2019). Work environment, job satisfaction and employee performance in health services. *Business and Entrepreneurial*.
- [9] Ratnasari, S. L. (2020). *analisis karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan*, 67.
- [10] Shrouf, H., & Al-Qudah, S. (2020). A study on relationship between human resources and strategic performance: The mediating role of productivity.
- [11] Sitopu, Y., & Sitinjak, K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance.
- [12] Sumartik, S., & Roy, F. I. (2021). The Effect of Leadership, Self-Efficacy and Work Motivation on Work Discipline With Organizational Commitment as an Intervening Variable. *Business And Economics*.
- [13] SUWANTO, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Telesales Pada PT BFI Finance Indonesia TBK. *Journal Ekonomi*.
- [14] Yuliyati, & Erlina, &. (2020). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA BERBASIS TOTAL QUALITY MANAGEMENT DI SMK MUHAMMADIYAH PRAMBANAN. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*.

MOKRATIS_KOMPENSASI_DAN_LINGKUNGAN_TERHADAP_KI...

ORIGINALITY REPORT

11%

SIMILARITY INDEX

9%

INTERNET SOURCES

16%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	Rivan Ti Tomi, Jonfrid Siae, Olivia Winda Ony Panjaitan. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Bapelkes Provinsi Kalimantan Tengah", Jurnal Manajemen Sains dan Organisasi, 2021 Publication	4%
2	ijccd.umsida.ac.id Internet Source	3%
3	jurnal.stiekma.ac.id Internet Source	2%
4	journal.um-surabaya.ac.id Internet Source	2%
5	ijler.umsida.ac.id Internet Source	2%

Exclude quotes On

Exclude matches < 2%

Exclude bibliography On