

PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA (Studi Pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan)

Joko Purnomo
Program Studi Manajemen S1
STIE Putra Bangsa

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja. Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu menggunakan wawancara, kuesioner dan studi pustaka. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik sampel jenuh yaitu semua karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan yang berjumlah 57 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dengan bantuan aplikasi *SPSS for windows*. Berdasarkan hasil uji t variabel gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sedangkan Hasil uji F didapatkan hasil nilai F hitung sebesar $4,194 > 2,78$ dengan tingkat signifikan $0,010$ sedang $\alpha = 0,05$ karena Pvalue lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja. Hasil pengujian koefisien determinasi menunjukkan bahwa nilai *Adjusted R Square* sebesar $0,146$ artinya $14,6\%$, artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja fisik sedangkan sisanya $85,4\%$ dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja fisik, Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze the influence of leadership style, compensation and physical work environment on employee performance of Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan. The independent variables in this study are leadership style, compensation and physical work environment, while the dependent variable is performance. Data collection techniques in this study are using interviews, questionnaires and literature study. The sampling technique in this study used a saturated sampling technique, namely all employees of Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan, totaling 57 respondents. The method used is a quantitative method. This study uses multiple linear regression analysis techniques with the help of the SPSS for windows application. Based on the results of the t test, the variables of leadership style, compensation and physical work environment have a positive effect on employee performance. While the results of the F test get the results of the calculated F value of $4.194 > 2.78$ with a significant level of 0.010 while $\alpha = 0.05$ because Pvalue is less than $\alpha = 0.05$ means that Leadership Style, Compensation and Physical Work Environment jointly affect Performance. The test results of the coefficient of determination show that the value of Adjusted R Square is 0.146 which means 14.6% , meaning that performance is influenced by Leadership Style, Compensation, and physical Work Environment while the remaining 85.4% is influenced by other factors outside the research variables.

Keywords: Leadership Style, Compensation, physical Work Environment, Performance.

PENDAHULUAN

Pemanfaatan sumber daya manusia yang ada pada sektor industri, merupakan kunci keberhasilan pencapaian tujuan pada sektor industri tersebut. Saat ini kebutuhan akan sumber daya manusia yang berkualitas akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Selain kualitas sumber daya manusia yang harus diperhatikan, perlu diperhatikan pula factor-faktor yang mempengaruhi peningkatan kinerja. Sehingga bermanfaat pula bagi industri tersebut dalam meningkatkan efisiensi industri. Menurunnya kinerja karyawan bisa disebabkan oleh banyak faktor diantaranya menurut Menurut Kasmir (2016:189) terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu: kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja.

Perum Perhutani adalah Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang diberi mandate oleh Pemerintah Republik Indonesia untuk mengelola Sumberdaya Hutan (SDH) berdasarkan peraturan Pemerintah no.15 tahun 1972 dan telah mengalami beberapa kali perubahan dasar hukum. Terakhir berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 30 tahun 2003 Perum Perhutani mengemban tugas dan tanggung jawab dalam pengelolaan hutan di pulau Jawa yang terdiri atas hutan produksi dan hutan lindung. Secara struktural Perum Perhutani berada dibawah kementerian BUMN dengan pembinaan teknis Departemen Kehutanan.

Bagian Kesatuan Pemangku Hutan (BKPH) merupakan salah satu Unit Wilayah Kerja dari wilayah kerja Perum Perhutani. salah satu bagian dari perusahaan yang bergerak dibidang industri pengelolaan hutan dari pembibitan ,penanaman,produksi hingga eksploitasi. BKPH Gombong Utara merupakan satuan organisasi dibawah Kantor Perum Perhutani KPH Kedu Selatan Unit 1 Jawa Tengah. Banyak sumber daya yang ada didalam perusahaan ini, salah satunya adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan mesin penggerak seluruh kegiatan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Semakin baiknya sumber daya manusia yang dimiliki oleh sebuah perusahaan maka akan semakin baik pula kinerja perusahaan dan akan berpengaruh terhadap keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Mangkunegara (2016:67) menyatakan bahwa, kinerja merupakan hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh karyawan, yang merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, hasil yang dicapai oleh karyawan BKPH dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu dengan *output* yang dihasilkan tercermin baik untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Jadi menurut bahasa kinerja bisa diartikan sebagai prestasi kerja yang nampak sebagai bentuk keberhasilan kerja pada diri seseorang.

Kinerja karyawan yang baik merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya

dipakai sebagai dasar penilaian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan wawancara dengan Kepala Bagian kesatuan pemangku hutan (BKPH) yang dilakukan penulis di Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan dapat dijelaskan bahwa kinerja karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan sudah baik, tetapi masih perlu ditingkatkan karena adanya karyawan yang dalam proses kerja belum memenuhi pencapaian visi dan misi organisasi. Hal ini bisa dilihat dari hasil capaian target produksi 2018-2020 yang meningkat secara bertahap dari tahun ke tahun menjadi indikator bahwa kinerja para karyawan tercapai. ini menunjukan bahwa kinerja di Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan sudah sesuai jobdesk yang ditugaskan. indikasi ini bisa dilihat dari hasil laporan kemajuan pekerjaan-pekerjaan yang ada diperusahaan. berikut data laporan kemajuan pekerjaan yang ada di Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan.

Kinerja dipengaruhi banyak faktor di antaranya kemampuan kepemimpinan perusahaan. Kepemimpinan akan mewarnai citra perusahaan yang dipimpinnya. Kepala bagian sebagai pemimpin perusahaan harus mampu mempengaruhi dan mengarahkan karyawan untuk mendukung pencapaian visi dan misi yang ditetapkan perusahaan dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, kemampuan kepemimpinan juga dapat dilihat dari kemampuannya sebagai koordinator dari karyawan, kemampuan melakukan perubahan dengan penerapan prinsip-prinsip pengelolaan kualitas total, menciptakan kompetisi dan penghargaan di dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Fahmi (2017:15), "Kepemimpinan merupakan suatu ilmu yang mengkaji secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan, mempengaruhi, dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai dengan perintah yang direncanakan"

Gaya kepemimpinan, dimana kepala bersama-sama dengan karyawan mampu merumuskan visi, misi, dan tujuan perusahaan serta mampu mendorong untuk melaksanakannya. Kondisi ini nampak yang salah satunya diterapkan pada BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan dimana seorang kepala BKPH, memiliki tugas dan tanggung jawabnya berdasarkan atas keputusan dan aturan yang telah tertuang dalam tugas-tugas pokok Peraturan Perhutani. Kepemimpinan yang seperti ini memungkinkan bawahannya bekerja berdasar pada *standard operating procedure* (SOP) yang berlaku, sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat berjalan secara efektif. Kepala BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan juga sudah menerapkan gaya kepemimpinan dengan norma etis yaitu bertanggung jawab, jujur, adil serta menghargai dan menghormati bawahannya, tetapi didalam pengambilan keputusan pimpinan terkadang belum melibatkan karyawannya, sehingga memunculkan miskomunikasi dalam pelaksanaan pekerjaan dilapangan.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kompensasi. Kinerja karyawan merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal

dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari perusahaan. Kinerja karyawan yang baik tentu saja merupakan harapan bagi semua perusahaan dan institusi yang mempekerjakan karyawan. Menurut penelitian Satrio(2009) bahwa kompensasi dan insentif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor pemberian gaji, upah, dan tunjangan sangat berpengaruh di dalam perusahaan. Pemberian kompensasi pada pegawai BKPH dirasa sudah sesuai dengan jabatan dan golongan. Pemberian tunjangan secara adil dan merata akan memberikan manfaat kepada kedua belah pihak, baik kepada pihak BKPH maupun kepada pihak karyawan.

Perusahaan dalam hal ini BKPH Gombong Utara sudah memberikan kompensasi baik langsung maupun tidak langsung kepada karyawannya, hanya perlu transparansi dalam pemberiaanya sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara karyawan BKPH Gombong Utara. Karena terkadang Kinerja karyawan yang kurang maksimal di BKPH ini disebabkan oleh gaji, upah, dan tunjangan yang diberikan perusahaan.

Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah faktor lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (Irawan, 2017) mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berwujud atau mempunyai bentuk fisik yang berada disekitar tempat kerja, serta secara langsung maupun tidak langsung mempunyai pengaruh pada kinerja karyawan. Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk pemenuhan tugas yang dilaksanakan karyawan dikarenakan apabila lingkungan kerja fisik nyaman maka karyawan juga dapat mengerjakan tugasnya dengan nyaman tanpa adanya gangguan. Lingkungan kerja fisik di BKPH cukup baik dan nyaman untuk mendukung kerja karyawan, tetapi ada beberapa tempat yang masih kurang tertata dengan rapi, walaupun tingkat penerangan dan suhu udara yang dirasa cukup untuk membuat kondisi kerja yang menyenangkan, namun ruang gerak yang kurang luas tidak adanya gudang tempat alat bekas tak layak pakai, banyaknya alat-alat yang menumpuk, suara kendaraan yang bising menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman.

Lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja fisik nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal. faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya adalah faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja fisik adalah suasana lingkungan tempat kerja dimana para karyawan melaksanakan pekerjaan sehari-hari yang berkaitan dengan keadaan penerangan atau cahaya di tempat kerja., keadaan udara di tempat kerja, keadaan suara di tempat kerja serta keadaan perlengkapan kerja (Taufiq, dalam Kerlinger, 2002). Lingkungan kerja fisik sangat penting untuk pemenuhan tugas yang dilaksanakan karyawan

dikarenakan apabila lingkungan kerja fisik nyaman maka karyawan juga dapat mengerjakan tugasnya dengan nyaman tanpa adanya gangguan. Lingkungan kerja fisik di BKPH cukup baik dan nyaman untuk mendukung kerja karyawan, tetapi ada beberapa tempat yang masih kurang tertata dengan rapi, walaupun tingkat penerangan dan suhu udara yang dirasa cukup untuk membuat kondisi kerja yang menyenangkan, namun ruang gerak yang kurang luas tidak adanya gudang tempat alat bekas tak layak pakai, banyaknya alat-alat yang menumpuk, suara kendaraan yang bising menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman. Lingkungan kerja fisik dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja fisik memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja fisik nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis tertarik untuk melaksanakan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan, Lingkungan Kerja fisik Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan)”**.

METODE

Kinerja

Mangkunegara (2007:67) mengungkapkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Robbins, 2006:260 untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada 5 indikator, maka kinerja dibatasi pada :

- a. Kualitas.
- b. Kuantitas.
- c. Ketepatan waktu.
- d. Efektivitas.
- e. Kemandirian.

Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, ketrampilan, sifat, sikap, yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Tampubolon, 2007). Variabel gaya kepemimpinan yang dibatasi pada :

- a. kemampuan seseorang pimpinan mengawasi, melaksanakan tugas seoptimal mungkin,
- b. motivasi pimpinan terhadap karyawan untuk bekerja dengan baik.
- c. Pimpinan dalam pengambilan keputusan mengikutsertakan para karyawan.
- d. Kemampuan pimpinan menjalin hubungan yang baik bagi karyawan.
- e. Kemampuan pimpinan menekankan pentingnya jobdesk seoptimal mungkin kepada karyawan.

Kompensasi

Panggabean (2008) kompensasi adalah “setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai

balas jasa kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi". Variable kompensasi dibatasi pada:

- Upah dan gaji
- Insentif
- Tunjangan
- Fasilitas lain

Lingkungan Kerja Fisik

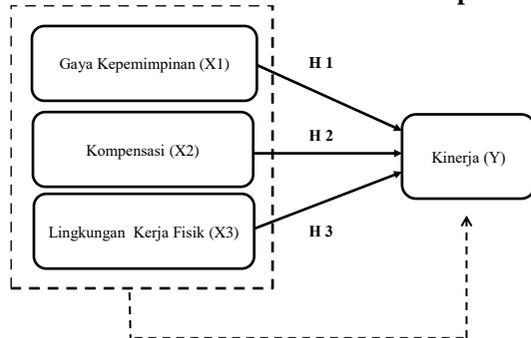
Nitisemito dalam Barnawai dan Arifin (2012:54), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, pencahayaan dan sebagainya. Variabel lingkungan kerja fisik dibatasi pada:

- Penerangan/cahaya di tempat kerja,
- Temperatur/suhu udara di tempat kerja,
- Sirkulasi udara ditempat kerja
- Kebisingan di tempat kerja,
- Bau tidak sedap di tempat kerja,
- Tata warna di tempat kerja dan
- Keamanan di tempat kerja.

Model Empiris.

Variabel-variabel bebas dalam penelitian ini yang meliputi gaya kepemimpinan, kompensasi, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Untuk lebih jelasnya kerangka pemikir dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut :

Gambar 1. Model Empiris



Hipotesis

- H1 : Gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan.
- H2 : Kompensasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan.
- H3 : Lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan.
- H4 : Secara simultan yaitu gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan.

Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah kinerja sebagai variabel terikat (*dependent variable*) gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi

sebagai variabel bebas (*independent variable*). Subyek penelitian adalah seluruh karyawan BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan.

Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan data penelitian ini menggunakan sampel jenuh untuk meminimalisir kesalahan generalisasi yaitu karyawan karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan yang berjumlah 57 karyawan

Alat Analisis Data

Teknik analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas & reliabilitas), uji asumsi klasik (uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, & uji normalitas), uji hipotesis (uji parsial t dan uji simultan F), koefisien determinasi, menggunakan SPSS 22.00.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Hasil Uji Validitas Variabel Gaji

Tabel 1

Uji Validitas Variabel Gaji

Variabel	Jumlah Pertanyaan	Keterangan
X1	5	VALID
X2	7	VALID
X3	4	VALID
Y	5	VALID

Berdasarkan Tabel di atas menunjukkan semua instrumen variabel dalam penelitian ini dinyatakan Valid karena $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 sehingga semua item yang dipakai pada Variabel Kinerja dinyatakan Valid dan Sah.

Uji Reliabilitas

Tabel IV-5

Uji Reliabilitas

Variabel	α	Nilai Reliabilitas	Keterangan
Gaya kepemimpinan	0,848	0,6	Reliabel
Kompensasi	0,774	0,6	Reliabel
Lingkungan kerja fisik	0,851	0,6	Reliabel
Kinerja	0,782	0,6	Reliabel

Berdasarkan Tabel di atas, hasil analisis penelitian dapat dijelaskan bahwa seluruh variabel yang dipakai dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena nilai *Cronbach Alpha* hasil perhitungan lebih besar dari 0,60.

Uji Multikolinieritas

Tabel 6

Uji Multikolinieritas Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
X1.TOT	,999	1,001
X2.TOT	,783	1,277
X3.TOT	,782	1,278

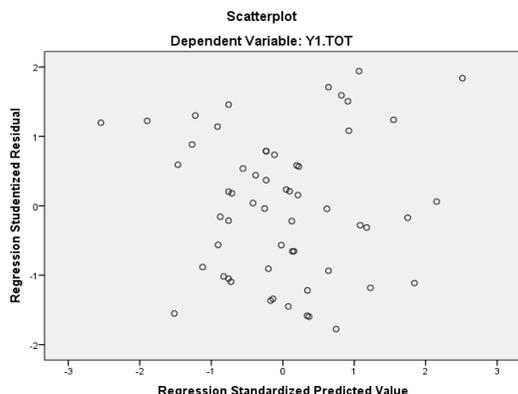
a. Dependent Variable: Y.TOT

Berdasarkan Tabel *coefficients* di atas dapat dijelaskan bahwa pada bagian *collinierity statistic*

menunjukkan angka VIF dibawah 10 dan *tolerance* di atas 0,1. Dari hasil tersebut dapat diketahui bahwa model regresi tidak terdapat multikolinieritas, sehingga model regresi bisa dipakai

Uji Heteroskedastisitas

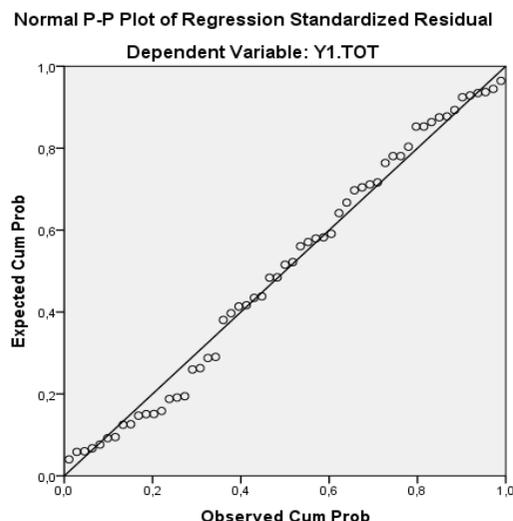
Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan gambar 2 diatas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas

Uji Normalitas

Gambar 3. Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 3 diatas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dapat memenuhi asumsi normalitas

Analisis regresi linier berganda

**Tabel 4
Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Toleran	VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	24,007	3,396	7,069	,000		
X1.TOT	,358	,140	2,548	,014	,999	1,001
X2.TOT	,303	,120	2,527	,015	,783	1,277
X3.TOT	,169	,142	1,956	,027	,782	1,278

a. Dependent Variable: Y1.TOT

Berdasarkan tabel diatas, dapat disusun persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 24,007 + 0,358X_1 + 0,303X_2 + 0,169X_3$$

Dari persamaan diatas, dapat dijelaskan bahwa :

1. Konstanta (a) 24,007 menyatakan bahwa tanpa adanya variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja fisik nilai Kinerja sebesar 24,007
2. Koefisien regresi X_1 sebesar 0,358 artinya koefisien regresi dari variabel Gaya Kepemimpinan (X_2) sebesar 0,358 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) meningkat, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat.
3. Koefisien regresi X_2 sebesar 0,303 artinya koefisien regresi dari variabel Kompensasi (X_2) sebesar 0,303 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel Kompensasi (X_2) meningkat, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat.
4. Koefisien regresi X_3 sebesar 0,169 artinya koefisien regresi dari variabel Lingkungan Kerja fisik (X_3) sebesar 0,169 mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja (Y), jika variabel Lingkungan Kerja fisik (X_3) meningkat, maka variabel kinerja (Y) akan meningkat.

Uji t (Parsial)

Tabel 7 Uji t

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Toleran	VIF
	B	Std. Error				
1 (Constant)	24,007	3,396	7,069	,000		
X1.TOT	,358	,140	2,548	,014	,999	1,001
X2.TOT	,303	,120	2,527	,015	,783	1,277
X3.TOT	,169	,142	1,956	,027	,782	1,278

a. Dependent Variable: Y1.TOT

Tabel di atas menunjukkan hal berikut :

1. Variabel Gaya Kepemimpinan (X1)
Hasil perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,548 > t_{tabel} sebesar 1,674 dengan taraf signifikansi sebesar 0,014 < 0,05, Berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
2. Variabel Kompensasi (X2)
Hasil perhitungan variabel Kompensasi (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,527 > t_{tabel} 1,674 dengan taraf signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Variabel Lingkungan Kerja fisik (X3)
Hasil perhitungan variable Lingkungan Kerja fisik (X3) memiliki t_{hitung} sebesar 1,956 > t_{tabel} sebesar 1,674 dengan taraf signifikansi sebesar 0,027 < 0,05 berarti variabel lingkungan kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Uji simultan F

Tabel 8
Ringkasan Hasil Uji F simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	74,338	3	24,779	4,194	,010 ^b
Residual	313,171	53	5,909		
Total	387,509	56			

a. Dependent Variable: Y1.TOT

b. Predictors: (Constant), X3.TOT, X1.TOT, X2.TOT

Berdasarkan hasil pengolahan data menggunakan program *SPSS for Windows version 23* dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 4,194 > 2,780 dengan tingkat signifikan 0,010 sedang $\alpha = 0,05$ karena Pvalue lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ berarti Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja fisik secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja.

Uji koefisien determinasi

Tabel 9
Uji koefisien determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,438 ^a	,192	,146	2,43082

a. Predictors: (Constant), X3.TOT, X1.TOT, X2.TOT

b. Dependent Variable: Y1.TOT

Dari tabel diatas koefisien determinasi (R²) sebesar 0,146 atau 14,6% , artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan

Lingkungan Kerja fisik sedangkan sisanya 85,4 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Pembahasan

1. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya Gaya Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi Kinerja yang baik pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan. Hal ini di dukung pada hasil perhitungan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki t_{hitung} sebesar 2,548 > t_{tabel} sebesar 1,674 dengan taraf signifikansi sebesar 0,014 < 0,05, Berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Regina Aditya Reza (2010) melakukan penelitian yang berkaitan dengan pengaruh gaya kepemimpinan dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT Sinar Sentosa Banjarnegara. Penelitian ini dilakukan terhadap 112 karyawan PT Sinar Sentosa Banjarnegara dengan metode sampel jenuh. Metode analisis data dilakukan dengan uji validitas, reliabilitas, asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan program SPSS 17,00. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sinar Santosa Banjarnegara. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah menggunakan 2 variabel yang sama dengan perbedaan satu variabel yaitu gaya kepemimpinan. Artinya Gaya Kepemimpinan yang baik dalam organisasi akan mempengaruhi Kinerja yang baik pada Karyawan sebuah perusahaan.

Pimpinan BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan sangat baik, dilihat dari indikator Pimpinan menjalin hubungan yang baik artinya hubungan secara personal dan secara kedinasan pimpinan sangat familier, tidak pernah marah, dan memperlakukan bawahan seperti teman atau rekan kerjanya.

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan, artinya Kompensasi yang baik akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan. Hal ini di dukung pada hasil perhitungan variabel Kompensasi (X2) memiliki t_{hitung} sebesar 2,527 > t_{tabel} 1,674 dengan taraf signifikansi sebesar 0,015 < 0,05 berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yaitu Palupi Baruningsih (2011) melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Sertifikasi Profesi Guru dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru Akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen. Penelitian ini dilakukan terhadap

36 guru bersertifikasi dengan uji asumsi klasik klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menyatakan hasil keseluruhan memenuhi asumsi klasik dan analisis regresi berganda dengan program SPSS 16.00 Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sertifikasi profesi guru berpengaruh positif terhadap kinerja guru akuntansi di SMK Se-Kabupaten Sragen . Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama- sama menggunakan variable kompensasi dengan variable Y Kinerja, sedangkan perbedaannya adalah dua variable X lainnya. Artinya semakin baik kompensasi yang diterima karyawan mempunyai pengaruh yang baik terhadap kinerja karyawan.

Pimpinan BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan sudah baik dalam pemberian kompensasi terlihat dari cara pemberian insentif ketika karyawan mencapai target-target produksi yang dibebankan. Artinya semakin baik dalam pemberian kompensasi akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja fisik di dalam penelitian ini menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya kondisi Lingkungan Kerja fisik yang baik akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan. Hal ini di dukung pada hasil perhitungan variable Lingkungan Kerja (X_3) memiliki t_{hitung} sebesar $1,956 > t_{tabel}$ sebesar $1,674$ dengan taraf signifikansi sebesar $0,027 < 0,05$ berarti variabel Lingkungan Kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

Hasil ini sesuai dengan penelitian terdahulu Asri Yani, Aniek Indrawati (2016) melakukan penelitian yang berkaitan dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kompetensi Guru Bersertifikasi di SMK Negeri 1 Pasuruan. Penelitian ini dilakukan terhadap 68 orang guru. Metode analisis data dilakukan dengan uji asumsi klasik terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas menyatakan hasil keseluruhan memenuhi asumsi klasik dan analisis regresi berganda dengan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kompetensi guru SMK Negeri 1 Pasuruan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama- sama menggunakan variable Lingkungan kerja. Namun yang membedakan adalah dengan variable Y dengan Kompetensi. Artinya lingkungan kerja fisik yang baik akan memengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan.

Lingkungan kerja fisik di BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan sudah baik ditandai dengan pencahayaan ditempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja dan tingkat keamanan ditempat kerja yang sangat baik, artinya ketika lingkungan kerja fisik baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan

SIMPULAN

Simpulan

Berikut beberapa kesimpulan yang dapat di tarik dari hasil penelitian, sebagai berikut :

1. Gaya Kepemimpinan menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya Gaya Kepemimpinan yang baik akan mempengaruhi Kinerja yang baik pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan. Berarti variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
2. Kompensasi di dalam penelitian ini menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya Kompensasi yang baik akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan. Berarti variabel Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.
3. Lingkungan Kerja fisik di dalam penelitian ini menunjukkan hasil positif dan signifikan terhadap Kinerja, artinya kondisi Lingkungan Kerja fisik yang baik akan mempengaruhi tingginya Kinerja pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan. berarti variabel Lingkungan Kerja fisik berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.
4. Dalam penelitian ini pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama mempunyai hasil yang positif dan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, artinya gaya kepemimpinan yang baik, kompensasi yang memadai dan lingkungan kerja fisik yang baik dan nyaman akan mempengaruhi tingginya kinerja pada karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan.
5. *Adjusted R²* (koefisien determinasi) *Adjusted R Square* sebesar 0,146 artinya 14,6% , artinya bahwa kinerja dipengaruhi oleh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja fisik sedangkan sisanya 85,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel penelitian.

Keterbatasan

Penelitian yang dilaksanakan ini mempunyai keterbatasan, oleh karena itu keterbatasan ini perlu diperhatikan untuk peneliti-peneliti selanjutnya, keterbatasan tersebut adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini hanya dilakukan pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombang Utara KPH Kedu Selatan, apabila penelitian ini dilakukan kembali pada objek yang berbeda maka kemungkinan besar akan mendapatkan hasil yang berbeda di dalam penelitiannya.
2. Penelitian ini terbatas pada Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja fisik dan Kinerja.

Implikasi

Implikasi dirumuskan berdasarkan hasil temuan dalam penelitian yang merupakan konsekuensi untuk mencapai kondisi ideal dalam melaksanakan manajemen sumber daya manusia di Perum Perhutani

BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan supaya tujuan dapat tercapai. Implikasi dari penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Implikasi Praktis

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan, oleh karena itu implikasi praktis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Diharapkan perusahaan mempertahankan pemimpin Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan dengan gaya kepemimpinan etis yang dimilikinya, karena variabel gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan di Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan. Karena dengan langkah kongkrit yang dilakukan pemimpin yaitu dengan berperilaku sesuai dengan norma etis yang dimiliki seorang pemimpin akan meningkatkan kinerja karyawan dan perusahaan. Norma etis di antaranya pemimpin yang dapat dipercaya, menghargai serta menghormati orang lain, adil, jujur, dan bertanggung jawab. Selain itu berdasarkan hasil kuesioner pada variabel gaya kepemimpinan didapat nilai rata-rata terendah dari pernyataan yang direspon oleh responden, yaitu dalam pengambilan keputusan pimpinan jarang mengikutsertakan karyawan dalam pengambilan keputusan oleh karena itu pimpinan diharapkan melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan namun tetap menjaga kewibawaan sebagai pemimpin dalam organisasi. Hal tersebut akan membuat hubungan antara karyawan dan pimpinan menjadi dekat tanpa mengurangi rasa hormat karyawan terhadap pimpinan sehingga karyawan akan merasa puas dan menerima dengan baik setiap pemecahan masalah yang dilakukan oleh pimpinan
- b. Diharapkan perusahaan selalu memberikan apresiasi dan penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi karena variabel Kompensasi mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan. Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sangat bermanfaat bagi karyawan supaya memacu kinerja yang dilakukan semakin baik. Selain itu berdasarkan hasil kuesioner pada variabel kompensasi didapat nilai rata-rata terendah dari pernyataan yang direspon oleh responden yaitu pemberian fasilitas lain yang masih kurang memadai. Maka diharapkan perusahaan untuk lebih

transparan dalam memberikan kriteria penerima kompensasi sehingga tidak menimbulkan kecemburuan diantara karyawan.

- c. Diharapkan perusahaan memperhatikan lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan, karena variabel Lingkungan Kerja fisik mempengaruhi Kinerja pada Karyawan Perum Perhutani BKPH Gombong Utara KPH Kedu Selatan. Didapatkan dari hasil kuesioner pada variabel lingkungan kerja fisik nilai pada indikator kebisingan ditempat kerja masih tinggi, untuk itu perlu dicarikan solusi untuk karyawan agar dalam bekerja meminimalisir kebisingan dengan misalkan memasang peredam ruangan, dengan tetap menghitung biaya yang dikeluarkan karena Kondisi Lingkungan kerja fisik yang baik sangat mendukung karyawan untuk melakukan pekerjaannya dengan baik dan nyaman sehingga kinerjanya meningkat.

2. Implikasi Teoritis

Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa kepemimpinan mampu menjadi variabel yang memprediksi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kepemimpinan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi mampu menjadi variabel yang memprediksi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja fisik mampu menjadi variabel yang memprediksi kinerja karyawan. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja fisik maka semakin tinggi pula kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar P. Mangkunegara. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Rosdakarya: Bandung
- Ar. Nefrida. 2016. *Pengaruh Kompetensi Guru Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri I Kota Jambi*. Jurnal Program Pascasarjana Universitas Terbuka
- As'ad, M. 2001. *Seri Ilmu SDM: Psikologi Industri*. Edisi Keempat. Yogyakarta: Liberty
- Barnawi & Arifin, M. 2012. *Kinerja Guru Profesional*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Caniago, Mukhlis. 2009. *Profesionalisme Kinerja Guru Menyongsong Masa Depan*

- Hadi. 2004. *Metodologi Riset*. Jilid 3. Yogyakarta : Andi Offset
- Handayani, Agustuti. "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tenaga Kerja Propinsi Lampung." *Jurnal Administratio* 1.1 (2013).
- Hasibuan, S. P. Malayu, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta
- Gustina, Lesi. 2016. *Pengaruh Sertifikasi Guru Terhadap Kinerja Guru..* Skripsi Sarjana (tidak dipublikasikan). Lampung: Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Edisi Keempat. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- _____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss*, Edisi Kelima. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*, Edisi Sepuluh. Judul Asli : *Organizational Behavior* 10th Edition. Penerjemah: Vivin Andhika Yuwono, Shekar Purwanti, Th Arie P dan Winong Rosari. Yogyakarta: Penerbit ANDI.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Martoyo, Susilo. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kelima, Yogyakarta: PT. BPFE
- Mulyasa. 2007. *Standar Kompetensi dan Sertifikasi Guru*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Nefrida. 2016. *Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan Negeri 1 Kota Jambi*. *Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. Vol.1.No.1
- Oding Supriadi. 2009. "Pengembangan Profesionalisme Guru Sekolah Dasar". *Jurnal Tabularasa PPs UNIMED*. Vol. 6. No.1
- Rantri Wening Yulianingtyas. (2008). *Pengaruh Kepuasan Karyawan pada Gaya Kepemimpinan dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Yogyatex*. Skripsi. UNY.
- Ranupandoyo, Heidjarachman, (1989), *Dasar-dasar Ilmu Manajemen, untuk Keberhasilan Pimpinan*, Yogyakarta : BPFE
- Reza, 2010, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara*. Skripsi Sarjana (Tidak dipublikasikan). Semarang: Fakultas ekonomi Unviersitas Diponegoro
- Ririn Prihatin. (2011). *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan*. Skripsi. UNY.
- Robertson, 2002. *Perwujudan Akuntabilitas Instansi Pemerintah*, Edisi Pertama, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Sanaki, Hujair AH, 2004. *Tantangan Pendidikan Islam di Era Reformasi (Pergeseran Pendidikan Islam di Indonesia Pada Era Reformasi)*. *Jurnal studi Islam MUKADIMAH*. Kopertis Wilayah III No.16 TH X/2004, Yogyakarta.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sigit, S. 2010. *Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik*, (Online), (<http://silviasigit.blogspot.co.id/2010/10/1-lingkungan-kerja-fisik-dan-non-fisik.html>), diakses Oktober 2016
- Sitty Yuwalliatin. 2006. *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Serta Pengaruhnya Terhadap Keunggulan Kompetitif Dosen Unissula Semarang*". *EKOBIS* Vol.7.No.2
- Sugiyono. 2008. *Statistika untuk Penelitian*. Bandung : Alfabeta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Tampubolon, Biatna D., 2007, *Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan Dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah Menerapkan SNI 19- 9001-2001*. *Jurnal Standardisasi*, No. 9, 2007, hal. 106-115.
- Winardi. 2004. *Motivasi dan Pemoativasian dalam Manajemen*. Jakarta. Raja