

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI, DAN KEPEMIMPINAN
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT WESTSTAR AVIATION INDONESIA**

Muhammad Ali Yahya¹, Misna Ariani^{2*}, Pudjiati³, Imam Arywibowo⁴

^{1,2,3,4}Prodi Manajemen Universitas Balikpapan

¹aliyahya2402@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif eksplanatori. Jumlah sampel dalam penelitian ini 64 orang karyawan tetap PT Weststar Aviation Indonesia. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sensus. Analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Alat uji yang digunakan adalah uji instrumen, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan yang ada di perusahaan sudah baik sehingga kinerja karyawan meningkat. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Kepemimpinan; Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This study aims to analyze the partial influence of Work Environment, Compensation, and Leadership on Employees Performance at PT Weststar Aviation Indonesia. The type of research used is explanatory quantitative research. The number of samples in this study is 64 permanent employees of PT Weststar Aviation Indonesia. The sampling method used in this research is total sampling. Analysis of the data used is descriptive analysis and multiple linear regression analysis. The test tools used are instrument test, classical assumption test, and hypothesis test. The results of this study indicate that the Work Environment, Compensation, and Leadership in the company are good so that employee performance increases. The results of multiple linear regression analysis show that partially the Work Environment, Compensation, and Leadership have a positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Work Environment; Compensation; Leadership; Employees Performance

PENDAHULUAN

Kota Balikpapan merupakan pintu gerbang utama Provinsi Kalimantan Timur, baik melalui jalur darat, jalur laut, ataupun jalur udara yang mana jalur udara paling dominan, hal ini dikarenakan terdapatnya Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggang sebagai pintu utama untuk para pendatang datang ke Provinsi Kalimantan Timur (Badan Pusat Statistika Kota Balikpapan, 2021). Bandar udara tersebut memiliki fungsi komersial yaitu melayani penumpang, baik penumpang umum atau pun penumpang privat, yang dalam hal ini penumpang privat dilayani oleh perusahaan penerbangan pesawat carter termasuk perusahaan penerbangan helikopter.

Helikopter dimanfaatkan sebagai sarana transportasi di bidang industri pertambangan dan perminyakan (Iriandi & Djamari, 2016). Helikopter untuk mengangkut pekerja dari dan menuju lokasi kegiatan, antar lokasi, kunjungan kerja pejabat, lembaga pemerintah ataupun manajemen perusahaan, bantuan evakuasi apabila terjadi kondisi darurat dan kecelakaan. Kegiatan-kegiatan tersebut untuk menunjang kegiatan industri minyak dan gas bumi (BPMIGAS, 2012).

Kegiatan industri minyak dan gas bumi perlu ditunjang terutama untuk transportasi udara, maka dari itu perusahaan-perusahaan jasa penerbangan helikopter hadir di Kota Balikpapan. Salah satu perusahaan penerbangan helikopter yang beroperasi di Bandara Sultan Aji Muhammad Sulaiman Sepinggian adalah PT Weststar Aviation Indonesia. PT Weststar Aviation Indonesia merupakan maskapai penerbangan carter dengan kekuatan armada 3 Helikopter yang beroperasi di Kota Balikpapan. Adapun perusahaan helikopter lain yang beroperasi di Kota Balikpapan dan yang menjadi pesaing antara lain PT Hevilift Aviation Indonesia, PT National Utility Helicopter, PT Pegasus Air Services, PT Matthew Air Nusantara, PT Pelita Air Service dan PT Indonesia Air Transport. Menjadi pilihan industri untuk misi kritis serta dukungan penerbangan industri minyak dan gas adalah tujuan PT Weststar Aviation Indonesia.

PT Weststar Aviation Indonesia bisa memperoleh pencapaian yang positif serta menghasilkan produktivitas yang tinggi, dengan cara perusahaan harus fokus terhadap kinerja karyawannya (Izaak et al., 2019). Kinerja karyawan merupakan faktor kunci penentu kemajuan perusahaan, sehingga perusahaan selalu berusaha meningkatkan kinerja karyawan guna mencapai tujuan perusahaan (Azizah, 2021). Kinerja karyawan suatu perusahaan akan meningkat jika faktor-faktor yang berpengaruh sudah baik, faktor-faktor tersebut antara lain kompensasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja (Pudjiati & Yusuf, 2021).

Lingkungan kerja berdampak langsung terhadap kinerja karyawan, jika lingkungan kerja kurang layak maka kinerja karyawan akan dapat menurun (Izaak et al., 2019). Lingkungan kerja akan sangat penting serta memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Pudjiati & Yusuf, 2021). Pernyataan tersebut didukung oleh Ismanto (2020) dalam penelitiannya yang juga mengemukakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Observasi lapangan mengenai permasalahan lingkungan kerja yang ada di PT Weststar Aviation Indonesia saat ini adalah hubungan antar karyawan yang kurang baik, yang diakibatkan oleh konflik perbedaan pendapat dan adanya kesalahpahaman saat berkomunikasi. Selain faktor lingkungan kerja, setiap karyawan perusahaan berkeinginan memperoleh kompensasi (Rizqi & Nugraheni, 2015).

Kompensasi akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya apabila pemberian kompensasi kepadanya cukup adil (Risnawati, 2020). Pudjiati & Yusuf (2021) dalam penelitiannya mengemukakan kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut didukung oleh Sidiq et al. (2021) dalam penelitiannya yang mengemukakan juga bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Observasi lapangan mengenai permasalahan kompensasi di PT Weststar Aviation Indonesia saat ini adalah tidak adanya tunjangan

selama perusahaan menjalankan kontrak pelayanan penerbangan. Selain lingkungan kerja dan kompensasi, kinerja karyawan juga didukung oleh kepemimpinan (Diputra & Mujiati, 2016).

Kepemimpinan erat hubungannya dengan kinerja karyawan, karena seorang pemimpin bisa dinyatakan berhasil jika sanggup mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan (Izaak et al., 2019). Pudjiati & Yusuf (2021) mengemukakan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat penelitian Hasibuan & Hasibuan (2021) yang mengemukakan juga bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Observasi lapangan mengenai permasalahan kepemimpinan yang ada di PT Weststar Aviation Indonesia saat ini adalah pemimpin kurang bisa menerima masukan yang diberikan oleh para karyawan.

Berdasarkan fenomena tersebut, penulis menetapkan penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

KAJIAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja Karyawan (Y)

Kinerja merupakan ukuran seberapa baik karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dalam kondisi yang telah ditentukan (Priansa, 2014). Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa kinerja merupakan metode perusahaan menilai pekerjaan karyawan yang dihasilkan sebagai hasil dari pemenuhan tugas pekerjaannya (Handoko, 2011). Kinerja adalah keberhasilan dari karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya, kinerja karyawan yang baik ditunjukkan dari pemahaman dan tanggung jawab karyawan dalam penyelesaian tugas-tugasnya, sehingga karyawan mencapai hasil yang optimal dalam bekerja (Izaak et al., 2019).

Penilaian kinerja karyawan menurut Priansa (2014) dapat dilakukan dengan menggunakan beberapa dimensi, antara lain adalah kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerja sama.

Metode yang digunakan untuk menilai kinerja antara lain adalah skala penilaian, metode daftar periksa, metode peninjauan lapangan, metode peristiwa kritis, metode evaluasi kelompok, serta tes dan observasi prestasi kerja (Priansa, 2014).

Penilaian kinerja menurut Priansa (2014) mempunyai beberapa tujuan dan manfaat bagi perusahaan dan karyawan yang dinilai, antara lain peningkatan kinerja, penyesuaian kompensasi, keputusan penempatan, kebutuhan pelatihan dan pengembangan, perencanaan dan pengembangan karier, kekurangan proses kepegawaian, ketidakakuratan informasi dan kesalahan desain pekerjaan, kesempatan kerja yang sama, tantangan eksternal, dan umpan balik.

Indikator-indikator penilaian kinerja karyawan yang digunakan oleh PT Weststar Aviation Indonesia adalah: (1) Pengetahuan Pekerjaan, (2) Kualitas Pekerjaan, (3) Kuantitas Pekerjaan, (4) Inisiatif, (5) Perilaku, (6) Ketertiban, dan (7) Kepemimpinan.

Lingkungan Kerja (X_1)

Lingkungan kerja meliputi lingkungan fisik dan sosial tempat karyawan dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Siagian, 2014). Lingkungan kerja secara umum dibedakan menjadi dua, yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis (Suwatno & Priansa, 2011). Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa lingkungan kerja fisik mengacu pada fisik tempat kerja, sementara itu lingkungan kerja non fisik meliputi segala kondisi yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan baik atau buruk dengan atasan, hubungan dengan bawahan, dan interaksi dengan sesama rekan kerja (Arab et al., 2019).

Lingkungan kerja yang baik dapat diciptakan jika bisa memperhatikan faktor-faktor seperti gedung, ruangan yang luas, sirkulasi udara, ketersediaan tempat beribadah, dan ketersediaan transportasi untuk karyawan (Siagian, 2014).

Manfaat lingkungan kerja menurut Siagian (2014) adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan kinerja karyawan meningkat, kinerja tersebut mencerminkan perasaan karyawan mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan di mana dia bekerja.

Siagian (2014) mengemukakan indikator lingkungan kerja non fisik antara lain: (1) Hubungan Rekan Kerja Setingkat, (2) Hubungan Atasan dengan Karyawan, dan (3) Kerja Sama antar Karyawan.

Kompensasi (X_2)

Kompensasi merupakan semua yang dibayarkan ke karyawan oleh perusahaan sebagai balas jasa perusahaan kepada karyawan (Hasibuan, 2012). Sementara itu pendapat lain menjelaskan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu sebagai wujud apresiasi atau imbalan yang didapatkan karyawan dari perusahaan (Pudjiati, 2019). Kompensasi adalah pengeluaran perusahaan untuk membayar karyawan sebagai balas jasa atas pengorbanan yang karyawan telah berikan untuk membantu perusahaan mencapai tujuan (Risnawati, 2020).

Kompensasi bertujuan untuk mengikat kerja sama, kepuasan kerja, motivasi kerja, pengadaan yang efektif, kestabilan karyawan, ketertiban, pengaruh serikat kerja, dan pengaruh pemerintah (Hasibuan, 2012). Kompensasi bertujuan untuk kesejahteraan karyawan dan kepentingan untuk masyarakat dan pemerintah, tercapainya tujuan kompensasi dilandasi oleh sistem kompensasi yang didasarkan pada asas adil dan wajar, Undang-Undang Ketenagakerjaan, serta peninjauan konsistensi internal dan eksternal (Risnawati, 2020).

Kompensasi dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti permintaan dan penawaran tenaga kerja, kapasitas dan motivasi perusahaan, serikat pekerja, kinerja karyawan, undang-undang pemerintah dan keputusan presiden, biaya hidup, status karyawan, tingkat pendidikan dan lama bekerja, dan situasi ekonomi negara (Hasibuan, 2012).

Hasibuan (2012) mengemukakan indikator kompensasi antara lain: (1) Gaji, (2) Tunjangan, (3) Asuransi Kesehatan, dan (4) Fasilitas Kantor.

Kepemimpinan (X₃)

Kepemimpinan merupakan cara pemimpin untuk mempengaruhi para karyawannya, supaya bisa menjalin kerja sama dan bisa produktif dalam bekerja (Hasibuan, 2012). Sementara itu pendapat lain mengemukakan bahwa kepemimpinan merupakan suatu cara seseorang mendorong orang lain dengan pengarahan, bimbingan, pemberian pengaruh, agar dapat berbuat sesuatu hal yang sesuai harapan (Sutrisno, 2012). Kepemimpinan adalah karakter individu untuk mempengaruhi orang supaya bisa mendapatkan suatu tujuan (Febrianto, 2021).

Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kepemimpinan antara lain karakteristik, tingkah laku dan harapan atasan, tingkah laku dan harapan bawahan, tingkah laku dan harapan rekan kerja, serta suasana dan peraturan perusahaan (Setiawan & Muhith, 2013).

Menurut Hasibuan (2012) ada tiga tipe kepemimpinan yaitu kepemimpinan otoriter, kepemimpinan partisipatif, dan kepemimpinan delegatif.

Hasibuan (2012) mengemukakan indikator kepemimpinan antara lain: (1) Kemampuan Analisis, (2) Keteladanan, (3) Instruksi Kerja, (4) Kemampuan Mendengar Saran, dan (5) Pembagian Tugas.

Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Handayani & Daulay (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja sangat membantu dalam mencapai kinerja yang baik dan dalam pelaksanaan tugasnya karyawan menghasilkan hasil kerja yang baik.. Maka dari itu dapat diartikan apabila lingkungan kerja baik, maka akan tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Marbun et al. (2021); Nirwana (2021) menyatakan lingkungan kerja non fisik memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya lingkungan kerja non fisik berperan signifikan dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, apabila lingkungan kerja harmonis untuk mendukung karyawan, maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

Hubungan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hendrayani (2020) menjelaskan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Dapat diartikan jika semakin tinggi pemberian kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja karyawan. Risnawati (2020); Emil & Riandi (2021) menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Kebijakan pemberian kompensasi yang tepat akan meningkatkan kinerja karyawan. Apabila indikator kompensasi secara keseluruhan dapat dimaksimalkan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan bisa dimaksimalkan kerja dari karyawan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H2: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

Hubungan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Marliyani et al. (2021) menyatakan kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan berperan sebagai motivasi karyawan, sehingga menimbulkan kebutuhan karyawan untuk tetap melakukan pekerjaannya dengan baik dan bersedia menghadapi segala kesulitan yang dihadapinya. Dewi (2021); Yapentra (2021) menyatakan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Jika pimpinan mampu menyelesaikan tugas-tugas penting yang dipercayakan, maka akan berdampak besar dalam meningkatkan kinerja. Untuk meningkatkan kinerja, faktor lain, seperti kemampuan untuk membuat keputusan yang baik, perlu terus dilakukan peningkatan.

Berdasarkan hal tersebut maka hipotesis yang diajukan peneliti adalah:

H3: Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

METODE PENELITIAN

Populasi penelitian ini adalah semua karyawan tetap PT Weststar Aviation Indonesia dengan jumlah 64 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling sensus, yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel. Data yang dikumpulkan untuk penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dari kuesioner penelitian. Uji yang digunakan adalah Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, dan Regresi Linier Berganda.

Metode analisis data dalam penelitian ini regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel dependen digunakan model regresi linear berganda dalam SPSS dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas untuk mengetahui model regresi apakah terdapat korelasi antar variabel bebas. Pada model regresi yang baik, hubungan antara variabel bebas harus relatif acak dan tidak berkorelasi sempurna. Suatu model regresi dinyatakan bebas dari multikolinearitas jika nilai VIF < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,1.

Tabel 1 Hasil Uji Multikolinieritas
Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1		
(Constant)		
Lingkungan Kerja	.449	2.228
Kompensasi	.427	2.341
Kepemimpinan	.302	3.315

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 1 menunjukkan hasil analisis terhadap multikolinieritas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai VIF < 10, dan nilai *Tolerance* > 0,1. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas, yang berarti tidak terjadi hubungan linier antar variabel bebas, maka semua variabel tersebut layak digunakan, dan untuk menganalisis data dapat menggunakan model regresi linier.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk mengetahui pada sebuah model regresi terjadi ketidaknyamanan varian dari residu antar pengamatan satu dengan lainnya atau tidak. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini menggunakan teknik uji *Glejser*, yaitu menggunakan regresi absolut dari residual untuk menguji hipotesis. Suatu model regresi dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas jika nilai signifikansi > 0,05.

Tabel 2 Hasil Uji Heteroskedastisitas
Coefficients^a

Model	Sig.
1	
(Constant)	
Lingkungan Kerja	.361
Kompensasi	.065
Kepemimpinan	.302

a. Dependent Variable: ABS_RES

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 2 menunjukkan hasil analisis terhadap heteroskedastisitas, dapat diketahui semua variabel bebas memperoleh nilai signifikansi > 0,05. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi untuk menguji asumsi model regresi baik atau tidak, model regresi dinyatakan baik apabila model regresi bebas dari autokorelasi. Pengujian autokorelasi dalam penelitian ini menggunakan uji *Durbin-Watson* (*DW Test*), dengan dasar pengambilan keputusan jika $DU < DW < 4-DU$, maka tidak terjadi autokorelasi, jika $DW < DL$ atau $DW > 4-DL$, maka terjadi autokorelasi, jika $DL < DW < DU$ atau $4-DU < DW < 4-DL$, maka tidak ada keputusan yang pasti.

Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi
Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1.726

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 3 menunjukkan hasil analisis terhadap autokorelasi, dapat diketahui nilai $DW = 1,726$, di mana $DU < DW < 4-DU = 1,6946 < 1,726 < 2,3054$. Dapat ditarik kesimpulan bahwa dalam model regresi linier penelitian ini tidak terjadi autokorelasi.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan pada uji asumsi klasik didapatkan hasil yaitu tidak terjadi multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi, maka model alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua atau lebih variabel bebas dengan satu variabel terikat secara linier, serta membuktikan apakah hipotesis penelitian diterima atau ditolak.

Tabel 4 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Coefficients ^a					Correlations	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Partial	Part
	B	Std. Error	Beta				
1 (Constant)	.931	.208		4.468	.000		
Lingkungan Kerja (X_1)	.262	.064	.346	4.098	.000	.468	.232
Kompensasi (X_2)	.307	.074	.360	4.162	.000	.473	.235
Kepemimpinan (X_3)	.221	.075	.302	2.928	.005	.354	.166

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 4 menunjukkan hasil analisis pengaruh Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Weststar Aviation Indonesia, didapatkan hasil persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,931 + 0,262X_1 + 0,307X_2 + 0,221X_3$$

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi untuk mengukur sumbangan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dalam model regresi.

Tabel 5 Hasil Uji Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	Adjusted R Square
1	.798

a. Predictors: (Constant), Kepemimpinan (X3), Lingkungan Kerja (X1), Kompensasi (X2)
b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber: Hasil Analisis Menggunakan SPSS 26

Tabel 5 menunjukkan hasil analisis terhadap koefisien determinasi, dapat diketahui nilai *Adjusted R Square* diperoleh sebesar 0,798. Hal ini berarti persentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Kepemimpinan (X_3) terhadap Kinerja Karyawan (Y) adalah sebesar 79,8%, sedangkan sisanya sebesar 20,2% dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya.

Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia

Lingkungan Kerja secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, hal ini ditunjukkan oleh nilai *t* hitung Lingkungan Kerja (X_1) yang diperoleh yaitu sebesar 4,098 > *t* tabel 2,000 pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai koefisien korelasi parsial (*r*) sebesar 0,468 (46,8%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima, yaitu Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

Variabel Lingkungan Kerja (X_1) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Weststar Aviation Indonesia, dibuktikan dengan melihat variabel lingkungan kerja terbukti dan diterima dengan *t* hitung dan nilai signifikan. Hal tersebut sesuai observasi lapangan penulis bahwa lingkungan kerja pada PT Weststar Aviation Indonesia telah baik. Hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan, dan kerja sama antar karyawan telah dibangun sudah berjalan dengan baik, sehingga menimbulkan kenyamanan bekerja. Pernyataan tersebut

diperkuat oleh penelitian Pudjiati & Yusuf (2021) yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa lingkungan kerja akan sangat penting serta berpengaruh positif dan signifikan bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas maupun pekerjaannya. Pernyataan tersebut mendukung penelitian Ismanto (2020) yang dalam penelitiannya juga mengemukakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia

Kompensasi secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung Kompensasi (X_2) yang diperoleh yaitu sebesar $4,162 > t$ tabel 2,000 pada nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,473 (47,3%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima, yaitu Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

Variabel Kompensasi (X_2) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Weststar Aviation Indonesia, dibuktikan dengan melihat variabel kompensasi terbukti dan diterima dengan t hitung dan nilai signifikan. Hal tersebut sesuai observasi lapangan penulis bahwa sistem pemberian kompensasi yang dilakukan oleh PT Weststar Aviation Indonesia kepada karyawannya telah baik. Pemberian gaji sudah sesuai dengan kinerja karyawan, tunjangan dibayarkan atas masa kerja dan kinerja, asuransi kesehatan menjamin kesehatan setiap karyawan, dan fasilitas yang memadai untuk menunjang kinerja karyawan. Hal tersebut diperkuat penelitian Risnawati (2020) yang mengemukakan dalam penelitiannya bahwa kompensasi akan memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang dibebankan kepadanya. Pernyataan tersebut memperkuat penelitian Sidiq et al. (2021) yang mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia

Kepemimpinan secara parsial memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung Kepemimpinan (X_3) yang diperoleh yaitu sebesar $2,928 > t$ tabel 2,000 pada nilai signifikansi $0,005 < 0,05$, dan nilai koefisien korelasi parsial (r) sebesar 0,354 (35,4%). Dapat ditarik kesimpulan bahwa hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima, yaitu Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia.

Variabel Kepemimpinan (X_3) secara statistik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT Weststar Aviation Indonesia, dibuktikan dengan melihat variabel kompensasi terbukti dan diterima dengan t hitung dan nilai signifikan. Hal tersebut sesuai dengan observasi lapangan penulis bahwa kepemimpinan di PT Weststar Aviation Indonesia telah berjalan dengan baik. Pemimpin mempunyai

kemampuan untuk mengarahkan, dan dapat mengendalikan orang bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut diperkuat oleh Izaak et al. (2019) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan erat hubungannya dengan kinerja karyawan, karena seorang pemimpin bisa dinyatakan berhasil jika sanggup mengarahkan bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan. Pernyataan tersebut mendukung penelitian oleh Hasibuan & Hasibuan (2021) dalam penelitiannya yang mengemukakan juga bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan hasil dalam penelitian ini mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, maka penulis menarik simpulan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, sehingga hipotesis pertama terbukti dan dapat diterima; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, sehingga hipotesis kedua terbukti dan dapat diterima; Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Weststar Aviation Indonesia, sehingga hipotesis ketiga terbukti dan dapat diterima.

Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan di atas, maka dalam rangka peningkatan kinerja karyawan, penulis menyarankan kepada PT Weststar Aviation Indonesia untuk terus melakukan perbaikan dan peningkatan dalam lingkungan kerja, dengan demikian perusahaan dapat mencapai tujuan dan dapat bersaing dengan perusahaan sejenis, seperti manajemen dapat memfasilitasi mediasi permasalahan karyawan. Pemberian kompensasi agar terus diperhatikan dan dievaluasi sistem, terutama dalam pemberian tunjangan dengan memperhatikan dan mengutamakan kesejahteraan karyawan, sehingga karyawan lebih terdorong untuk dapat memberikan kinerjanya yang terbaik untuk membantu perusahaan mencapai tujuannya. Pemimpin hendaknya dapat memberikan arahan sesuai dengan fungsi pemimpin dan bersikap lebih tegas dalam memberikan arahan yang lebih jelas dan lebih terarah dalam pembagian tugas maupun fungsi dari peranan masing-masing karyawan sesuai jabatan, serta lebih mampu mendengarkan saran dan gagasan dari karyawan untuk peningkatan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arab, A. M., Nurmayanti, S., & Furqan, L. M. (2019). Effect of Locus of Control, Non-Physical Work Environment and Work Discipline on Job Satisfaction. *International Journal of Humanities, Religion and Social Science*, 3(2), 17–37. <http://www.doarj.org/ijhrss/wp-content/uploads/2019/IJHRSS/02/3.pdf>
- Azizah, A. (2021). *Analisis Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan CV. Karya Mandiri*.
- Badan Pusat Statistika Kota Balikpapan. (2021). *Kota Balikpapan Dalam Angka*. BPS Kota Balikpapan.

- BPMIGAS. (2012). *Pedoman Tata Kerja: Persyaratan Teknis dan Standarisasi Pengadaan Pesawat Udara, Awak Pesawat Udara, dan Sarana Penunjang di Lingkungan Kegiatan Kegiatan Usaha Hulu Minyak dan Gas Bumi* (PTK-0050/BPO0000/2012/S0; 0).
- Dewi, D. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Riau Pos Intermedia di Kota Pekanbaru. *Jurnal Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(2), 149–161.
- Diputra, I., & Mujiati, N. (2016). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Griya Santrian. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 5(4), 2369–2395.
- Emil, M., & Riandi, D. A. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Matahari Department Store Lippo Plaza Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(1), 270–273. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i1.253>
- Febrianto, S. E. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan Dan Kerjasama Tim: Kepemimpinan, Komunikasi Efektif, Pendekatan Kepemimpinan Tim, dan Efektivitas Tim (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 2(2), 598–609. <https://doi.org/https://doi.org/10.38035/jmpis.v2i2>
- Handayani, S., & Daulay, R. (2021). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *SiNTESa*, 1, 544–548.
- Handoko, T. H. (2011). *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia (Edisi 2)* (2nd ed.). BPFE- Yogyakarta.
- Hasibuan, M. S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Revisi). Bumi Aksara.
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.
- Hendrayani. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kepuh Kencana Arum di Makassar. *Jurnal Economix*, 8(2), 17–24.
- Iriandi, R. G., & Djamari, F. X. (2016). Pengaruh Payload Terhadap Climb Performance Helikopter Synergy N9. *Jurnal Industri Elektro Dan Penerbangan*, 6(2), 50–62.
- Ismanto, F. (2020). Analisis Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis STIE Anindyaguna*, 2(2), 173–188.
- Izaak, F. D. L., Mus, A. R., & Mapparenta. (2019). Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Garuda Indonesia Bandar Udara Sultan Hasanuddin Makassar. *Jurnal Ekonomika*, 3(2), 15–25.

- Marbun, B. R. T., Bagia, I. W., & Susila, G. P. A. J. (2021). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan. *E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha*, 9(1), 33–42.
- Marliyani, Yulianti, F., & Lamsah. (2021). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Syifa Bersaudara Banjarbaru. *Jurnal Eprints UNISKA*, 1–13.
- Nirwana, A. P. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Spiritual , Lingkungan Kerja Non Fisik , dan Kompensasi terhadap Kinerja Guru Non PNS Di MAN 2 Kebumen. *Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa Kebumen*, 20, 1–8.
- Priansa, D. J. (2014). *Perencanaan & Pengembangan SDM* (1st ed.). Alfabeta.
- Pudjiati. (2019). *Pengelolaan Sumber daya Manusia* (1st ed.). Rajawali Pers.
- Pudjiati, P., & Yusuf, T. (2021). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kelas I Balikpapan. *Jurnal GeoEkonomi*, 12, 180–193.
- Risnawati. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sarana Sulsel Ventura Cabang Makasar. *Jurnal Economix*, 8(2), 119–129.
- Rizqi, R. A., & Nugraheni. (2015). Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada CV . Fan Jaya Logam Kaliwungu). *Diponegoro Journal of Management*, 4(2), 1–14.
- Setiawan, B. A., & Muhith, A. (2013). *Transformational Leadership*. PT. Raja Grafindo Persada.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sidiq, A. W., Niati, A., & Muzakki, C. (2021). *Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Produksi PT. Kartika Polaswasti Mahardika*. 07(02).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia - Sutrisno.pdf*. Prenada Media.
- Suwatno, S., & Priansa, D. J. (2011). Manajemen SDM Dalam Organisasi Publik dan Bisnis, cetakan ketiga. In *Alfabeta. Bandung*. Alfabeta.
- Yapentra, A. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pasang Baru PT. Telkom Akses Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis (Riau Economics and Business Review)*, 12(1), 97–104.