**ANALISIS PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV. SENTOSA PURWOKERTO**

**RIZKA NOOR AWALY**

**NIM.08 2323034**

**Abstrak**

Mengingat pentingnya karyawan dalam suatu organisasi, mendorong pihak manajemen untuk memahami faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan. Pada dasarnya kompensasi itu penting bagi seorang karyawan karena, dari besarnya kompensasi yang diberikan mencerminkan ukuran nilai kerja mereka. Apabila kompensasi diberikan secara benar maka para karyawan akan lebih termotivasi/terpuaskan untuk meningkatkan prestasinya dalam mencapai tujuan organisasinya. Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang. Kepemimpinan merupakan suatu masalah yang kompleks dan sulit, karena sifat dasar kepemimpinan itu sendiri memang sangat kompleks. Akan tetapi, perkembangan saat ini telah membawa banyak kemajuan sehingga pemahaman tentang kepemimpinan menjadi lebih sistematis dan objektif.

Persoalan yang akan dijawab dalam penelitian ini adalah apakah faktor kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Sentosa Purwokerto?

Subyek penelitian ini adalah semua karyawan CV. Sentosa Purwokerto yang berjumlah 56 orang. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari responden. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui kuesioner di CV. Sentosa Purwokerto. Data Sekunder adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan peneliti dari berbagai sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua).

Berdasarkan hasil uji F dan uji t dapat diketahui bahwa nilai F hitung (81,70) lebih besar daripada F tabel (2,45), begitu juga t hitung untuk variabel kompensasi (8,158), t hitung variabel lingkunngan kerja (9,626) dan t hitung variabel kepemimpinan (3,700) lebih besar dari pada t tabel (1,96). Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja dan kepemimpinan baik secara bersama-sama ataupun secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari hasil perhitungan uji elastisitas, diketahui nilai elastisitas variabel kompensasi sebesar 0,6483, elastisitas lingkungan kerja sebesar 0,7710 dan elastisitas Kepemimpinan sebesar 0,2147. Hal tersebut menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling besar terhadap kinerja.

Kata Kunci: Kompensasi, lingkungan kerja, kepemimpinan dan kinerja