

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, *Reward* dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi CV. Asia Setia Putera)

Aditya Dwi Permana Putra *)

Hadi Sunaryo)**

Fahrurrozi Rahman*)**

Email: adityapermanaer12@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

CV. Asia Setia Putera is a company operating in the cigarette industry. The problem of this study is that there are problems related to the decline in employee performance. The purpose of this study is to analyze the Influence of Leadership Style, Reward, and Work Environment on the Performance of CV.Asia Setia Putera Employees. This study used quantitative methods. Populai in this study is a permanent employee of CV.Asia Setia Putera. The approach method that uses non-probability sampling techniques is saturated sampling as a sample of 43 respondents. The tests carried out are instrument tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis tests and hypothesis tests using spss 22 software. The results showed that (1) Leadership Style has a positive and significant effect on Employee Performance, (2) Environment has a positive and significant effect on Employee Performance, Rewards have a negative and insignificant effect on Employee Performance. Based on the results that negatively affect the reward variable, this research can be used as the next research material to be applied in different places.

Keywords: The Leadership Style, Reward, Work Environment, Employee Performance

Pendahuluan

Industri rokok di Indonesia salah satu yang berpengaruh terhadap perekonomian Indonesia, yang memberikan pemasukan pajak yang tertinggi di dalam perekonomian di Indonesia ini (Arofani, 2022). Walaupun keberadaan rokok masih menjadi pro kontra terhadap kesehatan tubuh.

Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang ada dalam suatu organisasi disamping sumber daya yang lain, misalnya modal, material, mesin dan teknologi (Hasibuan, 2013:68). Sumber daya manusia dengan kualitas standar sangat diperlukan sebagai penentuan keberhasilannya tujuan di dalam perusahaan. Sumber daya manusia yang sesuai dengan standar yang diharapkan perusahaan akan berdampak pada hasil kinerja karyawan.

Kinerja seorang karyawan yang sesuai dengan standar perusahaan memberikan akibat pada semua hasil kinerja perusahaan, yang pada akhirnya dapat terlihat dari pencapaian perusahaan (Depitra & Soegoto, 2018). Kinerja ialah salah satu faktor yang menentukan keberhasilan sebuah perusahaan untuk mencapai tujuannya. Maka kinerja perlu diperhatikan oleh pimpinan perusahaan, karena penurunan kinerja karyawan dapat mempengaruhi kinerja seluruh perusahaan. Untuk menciptakan sumber daya manusia yang handal membutuhkan gaya kepemimpinan yang sesuai standar yang dibutuhkan karyawan agar Kinerja Karyawan lebih optimal (Rismawan, 2007).

Gaya kepemimpinan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi perilaku bawahan yang bertujuan untuk mendorong semangat kerja dan memotivasi karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar dan tepat waktu hal tersebut akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Model gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara yang digunakan pemimpin dalam memimpin bawahan untuk melakukan perintah yang diinginkan (Ubaidillah & Prayitno, 2017).

Penelitian yang dilakukan oleh (Wasiman, 2021) didapatkan hasil bahwa gaya kepemimpinan secara parsial mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian Haryanto (2017) menunjukkan apabila Gaya Kepemimpinan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lain yang mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah *reward*. Penghargaan merupakan imbalan atas prestasi yang diberikan setelah berhasil mencapai target. Pemberian *reward* sebagai pendorong untuk memicu semangat bekerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan kualitas hal itu akan mendorong peningkatan kinerja karyawan (Rismawan, 2007).

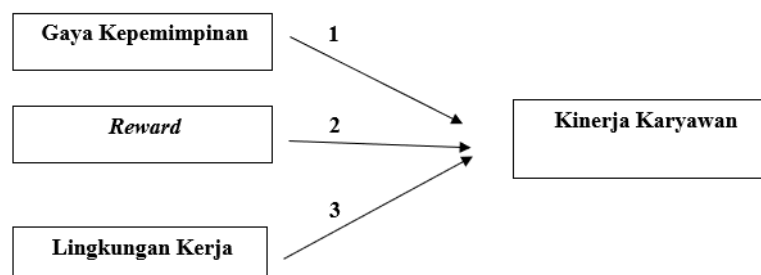
Hasil dari penelitian (Sari, 2022) terkait *reward* hasil yang diperoleh menunjukan bahwa *reward* berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan pada penelitian (Maulana, 2022) menunjukan apabila *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Adapun variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan merupakan kondisi dan lokasi kerja karyawan. Lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta mendukung karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan (Laksono, 2021). Maka dari itu lingkungan kerja menjadi bagian terpenting dari karyawan untuk melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja nyaman menimbulkan rasa aman dan membuat karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan optimal (Wokas et al., 2022).

Hasil dari penelitian (Wokas et al., 2022) terkait pengaruh lingkungan kerja menunjukan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan penelitian Andreyan (2020) menunjukan apabila bahwa lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi mendapatkan informasi dari karyawan CV. Asia setia Putera Malang bahwa adanya masalah yang berhubungan dengan penurunan kinerja karyawan yang mengakibatkan jumlah produksi rokok yang tidak memenuhi target perusahaan. Penyebabnya penerapan gaya kepemimpinan yang kurang optimal dalam pemberian arahan, pimpinan hanya memberikan pengarahan saat *metting* evaluasi, pemimpin tidak memberikan dorongan dan masukan secara langsung. Disamping itu sebagian karyawan dengan berpengalaman kerja yang lama, merasa sudah mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai tanggung jawabnya. hal tersebut mengakibatkan hasil kerja karyawan yang kualitasnya tidak sesuai dengan yang standar perusahaan, disisi lain terdapat karyawan yang kurang disiplin terhadap waktu jam kerja maka mengakibatkan penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu. Selain itu, kondisi lingkungan kerja secara fisik yang kurang nyaman terdapat banyak barang di area kerja. Upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan yang di inginkan oleh perusahaan maka perlu melakukan penelitian yang menguji dan menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Kerangka Konseptual



Gambar 1 Kerangka Konseptual

Hipotesis

H1: Diduga Gaya Kepemimpinan, *Reward*, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja karyawan.

H2: Diduga Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H3: Diduga *Reward* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

H4: Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Populasi dan Sampel

Penelitian dilakukan pada karyawan tetap CV Asia Setia Putera yang populasinya berjumlah 43 karyawan. *Non probability sampling* dengan teknik *sampling* jenuh digunakan sebagai teknik pengambilan sampel, semua jumlah populasi dijadikan sampel, jumlah sampel pada penelitian ini sebanyak 43 responden

Penelitian ini menggunakan penyebaran kuesioner disebar secara langsung, menggunakan pengukuran skala likert, dari data yang diperoleh akan dilakukan analisis deskriptif menggunakan SPSS 22. Uji yang digunakan yaitu uji instrumen yaitu uji validitas dan uji reabilitas, uji asumsi klasik yaitu uji normalitas, multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas, analisis linear berganda dan uji hipotesis yaitu uji t dan uji f, koefisien determinasi.

Konsep Variabel

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2000:67) Kinerja merupakan hasil pekerjaan dengan standar kualitas serta memenuhi kuantitas yang terselesaikan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan yang ditetapkan.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Prasetyo (2006:28) gaya kepemimpinan merupakan bagaimana cara yang dipakai memimpin yang diterapkan tingkah laku pemimpin untuk memicu orang lain untuk melakukan apa yang diperintahkan.

Reward

Menurut Tohardi (2002:317) *reward* merupakan imbalan yang dibagikan agar berdampak pada karyawan untuk meningkatkan produktivitas kinerja yang tinggi.

Lingkungan Kerja

Menurut Noah & Steve, (2012:37) lingkungan kerja merupakan semua hal yang berkaitan dengan proses kerja karyawan di area kerja.

Definisi Operasional Variabel

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan sebuah capaian kerja karyawan dengan memenuhi standar sesuai dengan yang disepakati di awal. Terdapat beberapa indikator pengukur kinerja karyawan, menurut Kasim, (2014:208) adalah kualitas, kuantitas, waktu, pengawasan, hubungan antar karyawan

Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah model yang digunakan oleh seorang pimpinan untuk mengarahkan bawahan dalam melakukan sebuah pekerjaan. Indikator untuk mengukur gaya kepemimpinan menurut pendapat ahli Kartono (2014:159) kepemimpinan dari seseorang pemimpin dapat diukur dari beberapa indikator, yakni Kemampuan mengambil keputusan, kemampuan memotivasi, kemampuan komunikasi, kemampuan mengendalikan bawahan, tanggung jawab, kemampuan mengendalikan emosional.

Reward

Reward adalah imbalan yang diberikan atas prestasi yang diraih maupun pekerjaan yang diselesaikan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan. Menurut Kadarisman (2012:43) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan, yaitu: insentif, pujian, cuti, tunjangan.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan seluruh hal berada di area tempat kerja terkait dalam mendukung penyelesaian pekerjaan. Variabel lingkungan kerja salah satu yang mempengaruhi kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut (Farida et al., 2016: 20), yakni Suasana kerja, tersedianya fasilitas kerja, hubungan dengan rekan kerja.

Hasil dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Kinerja Karyawan	Y1	0.560	0,3008	VALID
	Y2	0.675	0,3008	VALID
	Y3	0.638	0,3008	VALID
	Y4	0.735	0,3008	VALID
	Y5	0.513	0,3008	VALID
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.662	0,3008	VALID
	X1.2	0.663	0,3008	VALID
	X1.3	0.652	0,3008	VALID
	X1.4	0.626	0,3008	VALID
	X1.5	0.720	0,3008	VALID
	X1.6	0.706	0,3008	VALID
Reward	X2.1	0.751	0,3008	VALID
	X2.2	0.650	0,3008	VALID
	X2.3	0.497	0,3008	VALID
	X2.4	0.855	0,3008	VALID
Lingkungan kerja	X3.1	0.857	0,3008	VALID
	X3.2	0.843	0,3008	VALID
	X3.3	0.835	0,3008	VALID

Berdasarkan hasil uji validitas, item gaya kepemimpinan, *reward*, lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki nilai *r* hitung yang bernilai masing-masing $> 0,3008$, sehingga didapatkan dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Role of Thumb	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.601	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0.751	0,60	Reliabel
Reward	0.629	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.797	0,60	Reliabel

Berdasarkan pada hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai Cronbach's Alpha $> 0,6$. Maka dapat dinyatakan bahwa reliabilitas dapat diterima.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		43
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.31847155
Most Extreme Differences	Absolute	.173
	Positive	.173
	Negative	-.081
Test Statistic		.173
Exact Sig. (2-tailed)		.134
Point Probability		.000

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan pada hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi regresi residual yang terbentuk adalah 0,134 yang lebih besar dari taraf signifikansi 0,05, sehingga dapat dikatakan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	11.188	2.604		4.297	.000	
	X1	.263	.127	.366	2.070	.045	.541
	X2	-.118	.192	-.114	-.616	.541	.491
	X3	.431	.197	.378	2.187	.035	.565

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil uji multikolinearitas dapat dikatakan tidak terdapat multikolinearitas antar variabel dalam model regresi pada penelitian ini. Hal ini dikarenakan nilai *tolerance* semua variabel lebih besar dari 0,10 dan nilai variance inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	3.621	1.281		2.826	.007
	X1	-.059	.063	-.196	-.946	.350
	X2	-.056	.094	-.129	-.593	.556
	X3	-.004	.097	-.009	-.043	.966

a. Dependent Variable: Abs_RES

Berdasarkan pada hasil uji heteroskedastisitas, nilai signifikansi ketiga variabel diatas lebih besar dari 0,05 maka sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji glejser, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi.

Analisis Linear Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Linear Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	
1	(Constant)	11.188	2.604		4.297	.000	
	X1	.263	.127	.366	2.070	.045	.541
	X2	-.118	.192	-.114	-.616	.541	.491
	X3	.431	.197	.378	2.187	.035	.565

a. Dependent Variable: Y

- Konstanta (a) sebesar 11.188 artinya menunjukkan nilai konstan parameter positif, ketika nilai variabel gaya kepemimpinan, reward, dan lingkungan kerja dianggap tidak ada atau sama dengan nol, maka nilai Kinerja karyawan sama dengan 11.188.
- Koefisien regresi variabel gaya kepemimpinan (β_1) sebesar 0,263 artinya bahwa ketika gaya kepemimpinan yang dirasakan lebih diperhatikan (meningkat) maka kinerja karyawan akan meningkat.

- c. Koefisien regresi variabel reward (β_2) sebesar -0,118 artinya bahwa ketika insentif yang diberikan tidak sesuai kapasitas pekerjaan maka kinerja karyawan akan mengalami penurunan.
- d. Koefisien regresi variabel lingkungan kerja (β_3) sebesar 0,431 artinya bahwa ketika lingkungan kerja yang dirasakan mendukung (meningkat) maka kinerja karyawan akan meningkat.

Uji Hipotesis

Uji F

Tabel 7 Hasil uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	37.593	3	12.531	6.694	.001 ^b
	Residual	73.011	39	1.872		
	Total	110.605	42			

a. Dependent Variable: Y

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

Berdasarkan hasil uji F pada tabel diatas, diketahui nilai F hitung sebesar 6,694 > F tabel (2,84) dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 (0,001 < 0,05), maka dapat diartikan bahwa variabel gaya kepemimpinan, *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerjakaryawan. Hal ini berarti bahwa variabel bebas layak menduga variabel terikat.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.188	2.604		4.297	.000
	X1	.263	.127	.366	2.070	.045
	X2	-.118	.192	-.114	-.616	.541
	X3	.431	.197	.378	2.187	.035

a. Dependent Variable: Y

- a. Hasil uji t variabel gaya kepemimpinan (X1) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,070 lebih besar dari t tabel bernilai sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan 0,045 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Hasil uji t variabel reward (X2) didapatkan nilai t hitung sebesar -0.616 lebih kecil dari nilai t tabel 2,021 dengan tingkat signifikan 0.541 > 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
- c. Hasil uji t variabel lingkungan kerja (X3) didapatkan nilai t hitung sebesar 2,187 lebih besar dari nilai t tabel bernilai sebesar 2,021 dengan tingkat signifikan 0,035 < 0,05 yang dimana hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.583 ^a	.340	.289	1.36824

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

b. Dependent Variable: Y

Berdasarkan pada hasil uji koefisien determinasi (R^2), nilai Adjusted R Square adalah 0,289 atau 28,9%. maka dapat diinterpretasikan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X1), *reward* (X2) dan lingkungan kerja (X3) mempunyai kontribusi terhadap variabel kinerjakaryawan (Y) sebesar 28,9% dan sisanya sebesar 71,1% diterangkan oleh variabel independen lain yang tidak ada dalam penelitian.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Reward dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang sudah didapatkan peneliti, bahwa secara bersama-sama variabel gaya kepemimpinan, *reward*, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan bahwa semakin tinggi gaya kepemimpinan yang diberikan terhadap karyawan, pemberian reward yang adil serta lingkungan kerja yang mendukung maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan pada CV.Asia Setia Putra. Hasil ini sesuai dengan penelitian (Maulana, 2022) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, *reward* dan lingkungan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini sejalan dengan penelitian (Wokas et al., 2022) dan (Wasiman, 2021) gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pemimpin yang bertanggung jawab pada karyawan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Gaya Kepemimpinan dengan indikator pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi, mengendalikan bawahan, tanggung jawab, mengendalikan emosional dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator tanggung jawab dengan pernyataan pimpinan saya memiliki rasa tanggung jawab kepada karyawan dapat dirasakan oleh karyawan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.

Pengaruh Reward terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *reward* berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Apabila reward yang diberikan tidak sesuai dengan kapasitas pekerjaan maka akan mengakibatkan penurunan kinerja karyawan.. Variabel *reward* diperkuat hasil wawancara dengan beberapa karyawan perusahaan yang bekerja di CV. Asia Setia Putera bahwasanya gaji pada CV Asia Setia Putera belum menjalankan UMR. Selain itu, beberapa tahun terakhir perusahaan mengeluarkan merek baru maka beban kerja bertambah tetapi jumlah tenaga kerja tetap. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Maulana, 2022) dan (Andreyan et al., 2020) menunjukkan *reward* berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kecamatan montong. Direfleksikan oleh indikator cuti dengan pernyataan dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu cuti sesuai dengan ketentuan pemerintah belum bisa dirasakan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.. Hasil ini sesuai penelitian (Wokas et al., 2022) dan (Sari, 2022) memperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, hubungan dengan rekan kerja dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator hubungan antar karyawan dengan pernyataan antar karyawan karyawan memiliki hubungan yang harmonis dapat dirasakan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.

Kesimpulan, Keterbatasan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Gaya kepemimpinan, reward, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di CV. Asia Setia Putera.
2. Gaya Kepemimpinan dengan indikator pengambilan keputusan, memotivasi, komunikasi,

mengendalikan bawahan, tanggung jawab, mengendalikan emosional dinyatakan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator tanggung jawab dengan pernyataan pimpinan saya memiliki rasa tanggung jawab kepada karyawan dapat dirasakan oleh karyawan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.

3. *Reward* direfleksikan dengan Insentif, Pujian, Cuti, Tunjangan. Dinyatakan bahwa reward berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator cuti dengan pernyataan dalam satu tahun perusahaan memberikan waktu cuti sesuai dengan ketentuan pemerintah belum bisa dirasakan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.
4. Lingkungan kerja suasana kerja, tersedianya fasilitas untuk pegawai, hubungan dengan rekan kerja dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan di CV.Asia Setia Putera. Direfleksikan oleh indikator hubungan antar karyawan dengan pernyataan antar karyawan karyawan memiliki hubungan yang harmonis dapat dirasakan sebagai pendorong aktivitas bekerja lebih optimal.

Keterbatasan

Beberapa keterbatasan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Hanya menganalisis variabel gaya kepemimpinan, Reward, dan Lingkungan kerja sebagai faktor penentu kinerja karyawan pada CV. Asia Setia Putera
2. Penelitian ini hanya dilaksanakan di CV Asia Setia Putera tidak mencakup semua, sehingga hasil penelitian hanya bisa dimanfaatkan oleh CV Asia Setia Putera
3. Menambah jumlah responden karena dalam penelitian ini hanya menggunakan 43 responden, sehingga data yang diperoleh belum menggambarkan kondisi secara rinci yang menimbulkan meningkatnya produktifitas kinerja karyawan perusahaan.

Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dijalankan ada beberapa saran yang dapat Diajukan, sebagai berikut:

1. Bagi peneliti
Adanya hasil yang berpengaruh negatif dari variabel *reward* maka penelitian ini dapat dijadikan bahan peneltian berikutnya untuk diterapkan di tempat yang berbeda.
2. Bagi perusahaan
Penelitian ini diharapkan untuk dijadikan bahan pertimbangan evaluasi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dari hasil jawaban responden didapati nilai rata-rata rendah dapat dijadikan pertimbangan bagi perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Referensi

- Andreyan, R., Slamet, A. R., & Rahman, F. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Reward (Penghargaan) Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Delta Lamongan) Oleh. *e-Jurnal Riset Manajemen Prodi Manajemen*, 09(15), 139–156.
- Arofani, A. A., Firdana, D. S., Setiawan, D. W., Ainul, G., & Batha, Q. (2022). *Pengaruh Harga Rokok Terhadap Perekonomian Di Indonesia Serta Bahaya Yang Ada Di Dalam Rokok*. April, 614–622.
- Depitra, P. S., & Soegoto, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Majalah Ilmiah UNIKOM*, 16(2), 185–188. <https://doi.org/10.34010/miu.v16i2.1361>
- Haryanto, D. (2017). Pengaruh gaya kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. PT . Bumi Aksara.
- Kartono. (2014). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. PT Rajagrafindo.
- Laksono, B. R. (2021). *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi ... BAJ (Behavioral Accounting*

- Journal) Bayu Rama Laksono , *Pengaruh Lingkungan Kerja , Komunikasi* 4(1), 249–258.
- Mangkunegara. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakaya.
- Maulana. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Montong. *e-Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN*.
- Noah & Steve. (2012). *Work Environment and Job Attitude among Employees*. Jurnal of Sustainable Society.
- Prasetyo. (2006). *Metode Penelitian Kuantitatif: Teori dan Aplikasi*. PT Raja Grafindo Persada.
- Rismawan, R. dkk. (2007). *Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan*. 101–104.
- Sari, I. L. (2022). *Pengaruh Reward Dan Lingkungan Kerja Terhadap*. 3(2), 192–199.
- Siagian. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Tohardi. (2002). *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Baru.
- Ubaidillah, N., & Prayitno, A. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) "Utama Karya" Cabang Semarang). *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1689–1699.
- Wasiman. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam. *Jurnal Cafetaria*, 2(2), 28–36. <https://doi.org/10.51742/akuntansi.v2i2.355>
- Wokas, N. G. C., Dotulong, L. O. ., & Saerang, R. T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Keterlibatan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pln Kawangkoan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 56. <https://doi.org/10.35794/emba.v10i3.40890>

Aditya Dwi Permana Putra *) Adalah Mahasiswa FEB

Hadi Sunaryo**) Adalah Dosen Tetap FEB

Fahrurrozi Rahman***) Adalah Dosen Tetap FEB