

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN
DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirta
Negoro Sragen)**



**Disusun Sebagai Salah Satu Syarat Menyelesaikan Program Studi Strata 1 pada
Jurusan Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

GALIH EKSAN PRASETYO

B100156012

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA
2018**

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirto Negro Sragen)**

NASKAH PUBLIKASI

Oleh:

GALIH EKSAN PRASETYO

B100156012

Telah diperiksa dan di setujui untuk diuji oleh:

Dosen Pembimbing



Jati Waskito, S.E., M.Si.

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirta Negoro Sragen)**

Yang ditulis oleh:

GALIH EKSAN PRASETYO

B100156012

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Sabtu, 29 Desember 2018
Dan dinyatakan telah memenuhi syarat

Susunan Dewan Penguji:

1. Dra. Mabruroh, M.M.
(Ketua Dewan Penguji)

()

2. Drs. Sri Padmanty, MBA.
(Anggota I Dewan Penguji)

()

3. Jati Waskito, S.E., M.Si.
(Anggota II Dewan Penguji)

()

Mengetahui
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam naskah publikasi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat pernah ditulis oleh orang lain kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka saya akan pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 29 Desember 2018

Penulis,



GALIH EKSAN PRASETYO

B100156012

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirto Negro Sragen)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirto Negro Sragen. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan di PDAM Tirto Negro Sragen dengan jumlah 109 responden. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan alat analisis statistik dengan program SPSS yang meliputi statistik deskriptif, uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji F, koefisien determinasi (*adjusted R²*), dan uji t. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara bersama-sama (simultan) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian koefisien determinasi (*adjusted R²*) menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan variabilitas kinerja karyawan.

Kata kunci: kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Abstract

This research aim to analyses influence of compensation, motivation, leadership style and environment of work toward employees performance at PDAM Tirto Negro Sragen. The sample of which is used in this research is consumer at PDAM Tirto Negro Sragen with amount of 109 respondents. Hypothesis examination in this research used statistical analysis with program of SPSS covering descriptive statistic, validity test, reliabilities test, classic assumption test, doubled linear regression, F test, coefficient of determinacy (*adjusted R²*) and t test. Results of research partially indicate that they are (1) Compensation have an effect on significant toward employees performance. (2) Motivation have an effect on significant toward employees performance. (3) Leadership style have an effect on significant toward employees performance. (4) Environment of work have an effect on significant toward employees performance. The simultaneously show they are of compensation, motivation, leadership style and environment of work toward employees performance. Result of the examination coefficient of determinacy (*adjusted R²*) indicating they are of social compensation, motivation, leadership style and environment of work can explain variability employees performance.

Keyword: compensation, motivation, leadership style, environment of work and employees performance.

1. PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan perusahaan tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi juga tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja individu

karyawannya. Setiap organisasi maupun perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan tercapai. Kinerja karyawan dapat tercapai apabila variabel-variabel yang mempengaruhinya seperti kompensasi dan motivasi kerja dapat diakomodasikan dengan baik dan diterima oleh semua karyawan di dalam suatu organisasi atau perusahaan.

Menurut Handoko (dalam Martinus dan Budiyanto, 2016) salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan yaitu dengan cara pemberian kompensasi sebagai hasil balas jasa dari semua usaha yang telah dilakukan bagi perusahaan. Kompensasi sangat penting bagi karyawan untuk memacu kinerja karyawan agar selalu berada pada tingkat tertinggi (optimal) sesuai kemampuan masing-masing. Peran kompensasi cukup besar dalam membentuk karyawan yang potensial. Kompensasi yang tinggi dan relevan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya kompensasi karyawan berharap penuh agar kompensasi yang diterimanya dapat memenuhi kebutuhan dan mampu meningkatkan kesejahteraan hidupnya. Oleh karena itu, bila karyawan memandang kompensasinya tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerjanya akan turun.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan. Besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para karyawan itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi karyawan menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relative menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Tujuan kompensasi yang dilakukan perusahaan adalah untuk menghargai prestasi kerja karyawan, menjamin keadilan antara karyawan, mempertahankan pegawai, memperoleh karyawan yang kompeten dan bermutu, sehingga setiap karyawan dapat termotivasi untuk bekerja lebih baik (Martoyo, 1999 dalam Rukmini 2016).

Menurut Murty dan Hudiwinarsih (2012) motivasi bagi perusahaan sangat memegang pengaruh yang amat penting untuk kemajuan perusahaan. Dengan adanya suatu motivasi di perusahaan, para karyawan akan mendapatkan apa yang diinginkan perusahaan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan loyalitasnya dalam memajukan organisasi mencapai tujuan perusahaan dan menjalankan pekerjaannya sehingga kinerja meningkat.

Motivasi pun dapat mendorong karyawan agar bekerja lebih giat dan bersungguh-sungguh dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Motivasi juga mempengaruhi efektivitas seorang manajer. Karena kemampuan manajer untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi yang baik dengan para karyawan akan menentukan efektivitas manajer tersebut. Motivasi juga merupakan kegiatan yang mengakibatkan, menyalurkan, dan memelihara perilaku manusia (Widhianingrum, 2017).

Namun selain perlu memiliki kompensasi dan motivasi, sesuai dengan tanggung jawabnya untuk meningkatkan kinerja karyawan maka seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan. Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat dimaksimalkan (Nugroho, dkk 2016).

Sedangkan menurut Dyck dan Neubert (dalam Langi, dkk 2015), mendefinisikan kepemimpinan sebagai proses mempengaruhi orang lain sehingga upaya mereka mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Penjelasan lain menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan adalah cara pendekatan dalam memberikan arahan, mengimplementasikan rencana dan motivasi orang.

Menurut Thoah (2001: 49) gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang digunakan oleh seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Dalam hal ini usaha menselaraskan persepsi diantara orang yang akan mempengaruhi perilaku dengan orang yang perilakunya akan dipengaruhi menjadi amat penting kedudukannya.

Faktor lain yang dapat meningkatkan kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah jumlah keterkaitan yang ada dalam karyawan dan lingkungan tempat mereka bekerja (Kohun, 2002 dalam Samson, dkk 2015). Sedangkan menurut Rahmawanti, dkk (2014) lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam karyawan melakukan aktivitas bekerja sehingga pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang dibebankan.

Penelitian ini mereplikasi penelitian yang sudah dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Surabaya. Perbedaan dengan penelitian terdahulu peneliti menambahkan variabel Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja yang diduga dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini juga menggunakan sampel yang berbeda, yaitu seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen. Latar belakang tersebut di atas mendorong peneliti untuk melakukan penelitian Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di Lingkungan Pegawai Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen).

2. METODE

2.1 Populasi dan Sampel

Subjek yang ditetapkan sebagai populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang bekerja di Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen. Teknik pengambilan sampel yang dilakukan dalam penelitian ini menggunakan metode teknik sampling jenuh atau *total sampling*. Penentuan jumlah sampel dalam penelitian ini yaitu keseluruhan karyawan yang ada pada Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen sejumlah 144 karyawan.

2.2 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Dalam penelitian ini alat ukur yang digunakan adalah *Skala Likert*. Setiap pemilihan jawaban responden menggunakan skala antara 1 sampai dengan 5, yaitu skor 1 untuk “Sangat Tidak Setuju (STS)”, skor 2 untuk “Tidak Setuju (TS)”, skor 3 untuk “Netral/ tidak tahu/ tidak dapat menentukan pilihan (N)”, skor 4 untuk “Setuju (S)”, skor 5 untuk “Sangat Setuju (SS)”.

2.3 Data dan Sumber Data

Data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer. Data tersebut dikumpulkan melalui metode angket, yaitu menyebarkan daftar pertanyaan (kuesioner) yang akan diisi atau dijawab oleh karyawan sebagai responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan kepada responden oleh peneliti melalui kuesioner pada Kantor PDAM Tirto Negoro Sragen.

2.4 Definisi Operasional Variabel

Kompensasi merupakan salah satu cara perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga kompensasi menjadi kunci pemecahan bagaimana membuat karyawan berbuat sesuai keinginan organisasi perusahaan. Variabel ini terdiri dari 4 (empat) pernyataan yang termasuk dalam empat indikator, yaitu; Tunjangan upah atau gaji, Tunjangan intense, Tunjangan fasilitas dan Tunjangan operasional.

Motivasi atau dorongan untuk bekerja sangat menentukan bagi tercapainya suatu tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam perusahaan. Adapun indikator motivasi dari Teori Abraham Maslow yang dikembangkan oleh Prastyo, dkk (2016) adalah sebagai berikut; Kebutuhan Fisiologis, Kebutuhan Keamanan, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Penghargaan dan Aktualisasi Diri.

Gaya kepemimpinan merupakan sifat atau perilaku pribadi yang dapat mempengaruhi orang lain untuk berbuat sesuai dengan yang dilihatnya. Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut Robbins (2009) yaitu; Kemampuan untuk memberitahu anggota apa yang harus mereka kerjakan, Kemampuan memberikan ide-ide kepada anggota, seperti

bentuk penyelesaian masalah, Kemampuan berpartisipasi dengan anggota dan Kemampuan untuk mendelegasikan kepada anggota.

Lingkungan kerja merupakan kondisi atau keadaan yang mempengaruhi cukup besar terhadap karyawan dalam melakukan pekerjaan atau jalannya operasi perusahaan. Adapun indikator dari lingkungan kerja menurut Budianto dan Kartini (2015) yang telah dimodifikasi adalah sebagai berikut; Penerangan dan suhu udara, Suara bising, Ruang gerak yang diperlukan, Kemampuan bekerja dan Hubungan pegawai.

Kinerja karyawan sering diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja organisasi dalam mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Adapun indikator kinerja karyawan Setiawan (2015) adalah sebagai berikut; *Quantity* (kuantitas), *Quality* (kualitas), *Timeliness* (ketepatan waktu), *Cost effectiveness* (efektivitas biaya) dan *Interpersonal impact* (hubungan antar perseorangan).

2.5 Metode Analisis Data

Uji validitas dalam penelitian ini untuk menguji validitasnya kuesioner. Validitas menunjukkan sejauh mana ketetapan dan kecermatan suatu alat ukur dalam melakukan fungsi ukurnya. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui apakah jawaban responden yang digunakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel, apabila nilai *Cronbach's Alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut reliabel, sedangkan nilai *cronbach's alpha* (α) suatu variabel $< 0,60$ maka indikator yang digunakan oleh variabel tersebut tidak reliabel (Ghozali, 2012).

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya penyimpangan dalam model regresi. Pada uji asumsi klasik terdapat beberapa metode pengujian, yaitu, uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas (Ghozali, 2009). Selanjutnya regresi linier berganda digunakan untuk melihat pengaruh antara motivasi, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja. Regresi linier berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan hubungan fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen (Ghozali, 2009), dengan rumus sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e \quad (1)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

α : Konstanta

β_1 - β_4 : Koefisien Regresi

X_1 : Kompensasi

- X_2 : Motivasi
 X_3 : Gaya Kepemimpinan
 X_4 : Lingkungan Kerja
e : eror

Uji-F digunakan untuk melihat hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara simultan, yakni dengan melihat nilai signifikansi dan membandingkan nilai F_{hitung} dengan F_{tabel} (Ghozali, 2009). Koefisien determinasi dapat digunakan untuk mengetahui persentase nilai Y yang dapat dijelaskan oleh garis regresi atau seberapa besar persentase variabel dependen yang dapat dipengaruhi oleh variabel independen (Ghozali, 2009). Uji t digunakan untuk menguji masing-masing variabel independen apakah berpengaruh terhadap variabel dependen. Pengujian ini bisa dilakukan dengan membandingkan nilai t_{hitung} dengan t_{tabel} atau dengan melihat nilai signifikansi dari masing-masing variabel (Ghozali, 2009).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Analisis Data

Uji Validitas, berdasarkan hasil uji validitas variabel-variabel dalam penelitian ini, semua butir pernyataan variabel menunjukkan bahwa nilai korelasi atau r_{hitung} tiap skor butir item variabel yang ada dalam penelitian adalah lebih besar dari r_{tabel} . Artinya semua item mampu mengukur seluruh variabel yang digunakan dalam penelitian dan dinyatakan valid. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa setiap variabel yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel, karena nilai *cronbach alpha* > 0,60. Artinya semua jawaban responden sudah konsisten dalam menjawab setiap item yang mengukur masing-masing variabel.

Berdasarkan tahap uji asumsi klasik, hasil uji normalitas pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai signifikan atau *asympt.sig (2-tailed)* sebesar $0,355 > 0,05$ ($p\text{-value} > 0,05$). Dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas atau dapat dikatakan sebaran data penelitian terdistribusi normal. Hasil pengujian multikolinearitas menunjukkan bahwa semua variabel memiliki nilai *tolerance* di atas 0,10 dan nilai VIF di bawah 10, dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak terjadi penyimpangan multikolinearitas dalam model regresi pada variabel independen. Hasil pengujian heteroskedastisitas menunjukkan tidak ada gangguan heteroskedastisitas yang terjadi dalam proses pemangkatan terhadap residual dengan logaritma natural, dimana tidak ada nilai dari variabel dengan logaritma natural yang signifikan, dimana $p\text{-value} > 0,05$. Jadi secara keseluruhan dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi pada variabel penelitian ini.

Regresi linier berganda digunakan untuk mengukur pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen. Adapaun ringkasan pengujian dapat ditunjukkan pada tabel berikut.

Tabel 1. Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien Regresi	Std. Error	Sig.
Konstan	4,851	1,825	0,009
Kompensasi	0,215	0,097	0,029
Motivasi	0,258	0,094	0,007
Gaya Kepemimpinan	0,222	0,101	0,031
Lingkungan Kerja	0,168	0,077	0,032

Sumber : Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil perhitungan program komputer SPSS versi 21.00 diperoleh hasil sebagai berikut :

$$Y = 4,851 + 0,215X_1 + 0,258X_2 + 0,222X_3 + 0,168X_4 + e \quad (2)$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas, maka interpretasi dari koefisien masing-masing variabel sebagai berikut:

- a = Nilai konstan sebesar 4,851 dengan parameter positif, menunjukkan bahwa apabila nilai variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja dianggap konstan/ tetap, maka nilai kinerja karyawan karyawan meningkat.
- b₁ = Koefisien regresi kompensasi sebesar 0,215 dengan parameter positif, hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan nilai persepsi terhadap kompensasi maka, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
- b₂ = Koefisien regresi motivasi sebesar 0,258 dengan parameter positif, hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan nilai persepsi terhadap motivasi maka, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
- b₃ = Koefisien regresi gaya kepemimpinan sebesar 0,222 dengan parameter positif, hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan nilai persepsi terhadap gaya kepemimpinan maka, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.
- b₄ = Koefisien regresi lingkungan kerja sebesar 0,168 dengan parameter positif, hal ini berarti bahwa setiap terjadi kenaikan nilai persepsi terhadap lingkungan kerja maka, akan meningkatkan nilai kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Uji F

F _{hitung}	F _{tabel}	Sig.	Keterangan
16,973	2,46	0,000	Model Fit

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian hipotesis secara serempak (simultan) berdasarkan tabel di atas diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $16,973 > F_{tabel}$ sebesar $2,46$ dengan nilai signifikan $0,000 < \alpha = 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga bisa diartikan bahwa model pengujian regresi secara serempak (simultan) yang digunakan tersebut sudah sesuai (*model fit*) dengan datanya.

Tabel 3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

<i>Adjusted R²</i>	Keterangan
0,372	Persentase pengaruh 37,2%

Sumber: Data primer diolah, 2018

Berdasarkan hasil analisis koefisien determinasi (R^2) diketahui nilai *adjusted R Square* sebesar $0,372$. Artinya hasil pengujian ini mengindikasikan bahwa variabel kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja mampu menjelaskan kinerja karyawan sebesar $37,2\%$. Sedangkan $62,8\%$ lagi dijelaskan oleh variabel lain diluar model penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Kompensasi	2,217	1,988	0,029	H ₁ Diterima
Motivasi	2,734	1,988	0,007	H ₂ Diterima
Gaya Kepemimpinan	2,191	1,988	0,031	H ₃ Diterima
Lingkungan Kerja	2,168	1,988	0,032	H ₄ Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2018

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel kompensasi diperoleh t_{hitung} sebesar $2,217 > t_{tabel}$ sebesar $1,988$ dengan sebesar $0,029 < \alpha$ sebesar $0,05$, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel motivasi diperoleh t_{hitung} sebesar $2,734 > t_{tabel}$ sebesar $1,988$ dengan sebesar $0,007 < \alpha$ sebesar $0,05$, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel gaya kepemimpinan diperoleh t_{hitung} sebesar $2,191 > t_{tabel}$ sebesar $1,988$ dengan sebesar $0,031 < \alpha$ sebesar $0,05$, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

Hasil pengujian statistik uji t untuk variabel lingkungan kerja diperoleh t_{hitung} sebesar $2,168 > t_{tabel}$ sebesar $1,988$ dengan $0,032 < \alpha$ sebesar $0,05$, maka hipotesis diterima. Hal tersebut berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah terbukti.

3.2 Pembahasan

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $2,217$ lebih besar dari t_{tabel} $1,988$ dengan nilai signifikan $0,029$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap kompensasi akan semakin menaikkan nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Martinus dan Budiyanto (2016), Rukmini (2016), Wijaya dan Andreani (2015), Leonardo dan Andreani (2015), dan Riana dkk (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $2,734$ lebih besar dari t_{tabel} $1,988$ dengan nilai signifikan $0,007$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap motivasi akan semakin menaikkan nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Andreani (2015), Martinus dan Budiyanto (2016), Prastyo, dkk (2016), Sari, dkk (2016), Gardjito, dkk (2014), Mahpudin dan Purnamasari (2018) dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} $2,191$ lebih besar dari t_{tabel} $1,988$ dengan nilai signifikan $0,031$. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap gaya kepemimpinan akan semakin menaikkan nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Siswanto dan Hamid (2017), Nugroho dkk (2016), Hardian dkk (2015), Sari dkk (2016), Widodo dkk (2018), Khotimah dkk (2017), Suwandhani (2018), Kwarimah dkk (2018) dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t_{hitung} 2,168 lebih besar dari t_{tabel} 1,988 dengan nilai signifikan 0,032. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja akan semakin menaikkan nilai kinerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung dan konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Samson dkk (2015), Farizki dan Wahyuati (2017), Josephine dan Harjanti (2017) dan Prastyo dkk (2016) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

4. PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa; (1) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, sehingga hipotesis pertama yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya. (2) Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya. (3) Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, sehingga hipotesis ketiga yang menyatakan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya. (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, sehingga hipotesis keempat yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah terbukti kebenarannya. (5) Kompensasi, motivasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan PDAM Tirto Negoro Sragen, jadi model yang digunakan tersebut sudah sesuai (*model fit*).

4.2 Saran

Berdasarkan keterbatasan dan kelemahan yang ada dalam penelitian ini, maka dapat dikemukakan beberapa saran yang dapat dipertimbangkan. (1) PDAM Tirto Negoro Sragen harus memperhatikan pemberian kompensasi untuk mencegah terjadinya rasa ketidakadilan karyawan dalam menerima kompensasi dari perusahaan, sehingga dapat mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya, PDAM Tirto Negoro Sragen hendaknya memberikan pelatihan-pelatihan yang bersifat untuk merangsang agar karyawan lebih termotivasi dalam bekerja, disiplin yang tinggi, sehingga dapat meningkatkan kinerjanya, Pimpinan PDAM Tirto Negoro Sragen harus mampu menjaga

keselarasan antara pemenuhan kebutuhan karyawan dengan pengarahan karyawan pada tujuan organisasi, Hendaknya setiap karyawan PDAM Tirto Negro Sragen mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, khususnya suasana kerja antar karyawan dapat ditingkatkan dengan sering melakukan rotasi pegawai, sehingga tidak terjadi kebosanan. (2) Penelitian mendatang diharapkan dapat menggunakan sampel secara lebih luas agar diperoleh hasil penelitian yang lebih baik, lebih bisa digeneralisasi, bisa memberikan gambaran yang lebih nyata tentang kinerja karyawan, Diharapkan untuk peneliti selanjutnya untuk melakukan wawancara dengan memberikan arahan tentang pemahaman dari setiap item pertanyaan yang ada pada kuesioner, agar setiap responden dapat memahami maksud dari item pernyataan dan menghasilkan jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi yang dialami oleh responden, sehingga diharapkan hasil penelitian yang akan datang lebih baik dari penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Andayani, Dwi. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan BPR Di Kabupaten Tulungagung Dalam Perspektif Islam. *Inovatif*. 4 (1): 2598-3172.
- Basit, Abdul., Veronica Sebastian., Zubair Hassan. (2017). Impact of Leadership Style on Employee Performance (A case Study on A Private Organization in Malaysia). *International Journal of Accounting & Business Management*. 5 (2): 2289-4519.
- Budianto, A.Aji Tri dan Amelia Katini. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta. *Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang*. 3 (1).
- Busro, Dr. Muhammad. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenada Media.
- Dewi, Cokorda Istri Ari Sintya, dan Imade Artha Wibawa. (2016). Pengaruh Stress Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank BPD Bali Cabang Ubud. *E-Jurnal Manajemen Unud*. 5 (12) 7583-7606.
- Ermawati, Juni., Ardiani Ika Sulistyawati. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen Organisasi Pada CV. Sampurno Abadi. *Performance*. 19 (1), Maret 2014.
- Farizki, Muchamad, Ressa., Wahyuati Aniek. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. 6 (5).
- Gardjito, Aldo Herlambang., Mochammad Al Musadieq., Gunawan Eko Nurtjahjono. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi PT. Karmand Mitra Andalan Surabaya. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. 13 (1).
- Ghozali, Imam. (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, UNDIP, Semarang.
- _____. (2012). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS*, UNDIP, Semarang.

- Hameed, Abdul., Muhammad Ramzan., Hafiz M. Khasif Zubair. Ghazanfar Ali. (2014). Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan). *International Journal of Business and Social Science*. 5 (2), 2014.
- Hardian, Ferry., Kusdi Rahardjo., Moch. Soe'oeud Hakam. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Service Center Panasonic Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, Vol. 1, No. 1, Januari 2015.
- Hasibuan, S.P Malayu. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Heider, Fritz. (1958). *The Psychology of Interpersonal Relations*. New York: Wiley.
- Josephine, Audrey., Dhyah Harjanti. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel *Intervening* Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *AGORA*. 5 (3).
- Khotimah, Risfatul., Edward Gagah., Leonardo B Hashiolan. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Stress Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi di PT. Ungaran Sari Garment. *Jurnal of Management*. 3 (3).
- Kwarimah, Annisa Coriyani., Dudung Abdurrahman., Ifa Hanifa Senjiati. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Panin Dubai Syariah Bank KCU Asia Afrika Kota Bandung. *Prosiding Keuangan dan Perbankan Syariah*. 4 (1).
- Langi, Stifan R., Ddavid P. E. Saerang., Frederik G. Worang. (2015). The Impact Of Leadership Style, Work Motivation, And Job Satisfaction On Employee Performance (Bank BNI Kawangkoan Branch). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 15 (05).
- Leonardo, Edrick, Fransisca Andreani. (2015). Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kapanitia. *AGORA*. 3 (2).
- Mahpudin, Endang., Pupung Purnamasari. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Central Asia, Tbk Cabang Karawang. *Jurnal Edunomic*. 6 (2).
- Mamesah, Andrew M.C., Lotje Kawet., Victor P.K Lengkong. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disilin Kerja, dan Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado. *Jurnal EMBA*. 4 (3): 600-611.
- Martinus, Erik., Budiyanto. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Devina Ssurabaya. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*. 5 (1): 2461-0593.