

PENGARUH KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PERUSAHAAN UMUM DAERAH (PERUMDA) AIR MINUM TIRTO NEGORO SRAGEN

Ajis Eko Hariyanto ¹⁾, Juni Trisnowati ²⁾

^{1) 2)} Fakultas Ekonomi, Universitas Surakarta
E-mail: ajiseko22@gmail.com¹⁾, junitrisnowati@gmail.com²⁾

Abstract

In this research, the writer's aim is to find out the effect of leadership, work environment and compensation on employee performance in PERUMDA drinking water Tirto Negoro Sragen either partially or simultaneously. Leadership (X1), Work Environment (X2) and Compensation (X3) on employee performance (Y). This research is a quantitative research. Primary data obtained from Questionnaire (Questionnaire). The population of this study were 85 employees at the PERUMDA drinking water Tirto Negoro Sragen. The number of samples in this study were 85 respondents. The analysis technique used is the Multiple Linear Regression Test, F test, T test and the coefficient of determination test (R²). The results of this study can be concluded that leadership, work environment and compensation have a significant positive effect on employee performance in PERUMDA drinking water Tirto Negoro Sragen, either partially or simultaneously.

Keywords: Leadership, Work Environment, Compensation and Employee Performance.

PENDAHULUAN

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat erat kaitannya dengan kualitas kinerja anggota didalamnya. Untuk memelihara dan memaksimalkan kinerja anggota yang baik, banyak hal yang mempengaruhi seperti kesejahteraan, pendidikan dan pelatihan, motivasi, kepemimpinan, dan disiplin kerja. Kinerja dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hasil kerja dari tugas yang telah dilaksanakan. Kinerja pegawai yang baik dapat menghasilkan sebuah hasil pencapaian yang tinggi begitupun sebaliknya, karenanya seorang pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawannya. Perusahaan yang mengelola pelayanan akan air bersih bagi masyarakat di setiap daerah saat ini dikelola oleh Perusahaan Umum Daerah (Perumda) Air Minum agar kebutuhan air minum masyarakat dapat terpenuhi. Pemerintah melalui Perumda Air Minum selalu berupaya meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar apa yang harapan masyarakat dapat tercapai. Dalam rangka meningkatkan layanan tersebut aspek sumber daya yang ada di Perumda Air Minum harus selalu mendapatkan perhatian. Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2010).

Menurut Fahmi (2013:15) kepemimpinan adalah ilmu yang mendalami mengenai bagaimana mengarahkan, mempengaruhi dan mengawasi orang lain untuk mengerjakan tugas sesuai aturan yang ditetapkan. selain itu menurut Suprayogo (2010) kepemimpinan adalah sebuah proses yang dilakukan untuk mempengaruhi seseorang atau kelompok orang bekerja sama tanpa adanya paksaan untuk mencapai tujuan organisasi. Fenomena kepemimpinan di Perumda air minum tirto negoro sragen yaitu pemimpin harus lebih meningkatkan ketegasan dalam menyikapi karyawan yang sering datang terlambat dan karyawan yang sering meninggalkan kantor pada saat jam kerja bahkan bukan dengan tujuan untuk menjalankan tugas dari kantor namun untuk kepentingan pribadinya.

kompensasi menurut Handoko (2014:155) adalah sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Pemberian kompensasi harus diberikan dengan baik oleh karyawan, karena pemberian kompensasi sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Menurut Nawawi (2015: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

Sedarmayanti (2009) memberikan pendapat bahwa lingkungan kerja adalah sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Terry (2006) lingkungan kerja adalah kekuatan-kekuatan yang mempengaruhi, baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap kinerja organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi lingkungan kerja diatas menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat fisik maupun non-fisik dan langsung atau tidak langsung yang dapat mendukung kinerja seseorang karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya baik secara perseorangan maupun kelompok. Dengan demikian, maka yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah (1) Apakah kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen? (2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen? (3) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen? (4) Apakah kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen? Berdasarkan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen. (2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen. (3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen. (4) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja

Menurut Robbins (2011: 218), Kinerja adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Jika ada yang tidak memadai, kinerja akan dipengaruhi secara negatif. Di samping motivasi perlu juga dipertimbangkan kecerdasan dan keterampilan untuk menjelaskan dan menilai kinerja. Kesempatan untuk berkinerja perlu juga ditambahkan meskipun seorang karyawan mungkin bersedia dan mampu. Menurut Mangkunegara (2012: 67), yang dimaksud dengan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

Kepemimpinan

Robbins (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran. Sedangkan Maxwell (dalam Harbani, 2013: 4) menerangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan memperoleh pengikut.

Berdasarkan definisi kepemimpinan di atas, dapat diketahui bahwa kepemimpinan menyangkut sebuah proses pengaruh yang dalam hal ini pengaruh yang disengaja dijalankan oleh seseorang terhadap orang lain untuk menstruktur aktivitas-aktivitas serta hubungan-hubungan di dalam sebuah kelompok atau birokrasi. Kemampuan dan ketrampilan dalam pengarahan adalah faktor penting sebagai seorang manajer.

Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2011: 1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Saydam (2010: 226), mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri.

Kompensasi

Menurut Panggabean (2012: 75) kompensasi didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pada umumnya, kompensasi diberikan untuk menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi, mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan mempertahankan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia. Menurut Nawawi (2015: 315) kompensasi adalah penghargaan atau ganjaran

pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

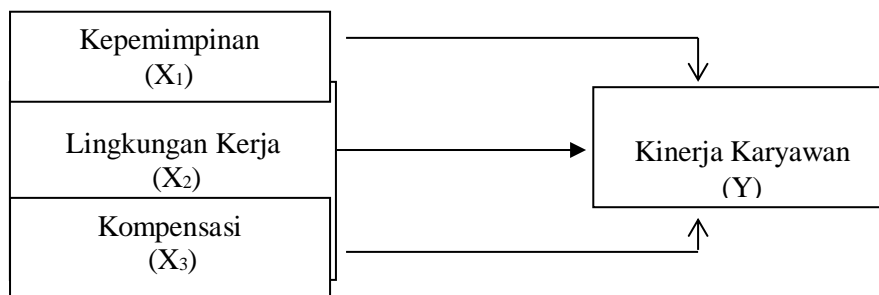
Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Rianto TP Siburian (2017) dengan judul: “*Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT. PLN Area Kotabumi)*”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kepuasan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dan motivasi memoderasi pengaruh kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja.

Penelitian oleh Riduan Zain (2017) dengan judul: “*Pengaruh Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Fakultas Ilmu Tarbiyah dan Keguruan UIN Sunan Kalijaga*”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dosen baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian oleh Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo. (2018) dengan judul: “*Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)*”. Hasil penelitian ini menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan. Motivasi Kerja memediasi Gaya Kepemimpinan Otoriter, Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Gaya Kepemimpinan Delegatif terhadap Kinerja Karyawan.

Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Hipotesis

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian yang digunakan merupakan metode kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan perusahaan daerah air minum (PDAM) Tirto Negro Sragen sebanyak 85 karyawan, dan populasi yang diambil hanya sekitar 85 orang dengan menggunakan teknik *Sensus*.

Penelitian ini menggunakan variabel independen yaitu : Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2), dan Kompensasi (X_3) dan menggunakan variabel dependen yaitu Kinerja Karyawan (Y).

Berikut ini dijelaskan definisi operasional dari masing-masing variabel.

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap kepemimpinan yang ada di Perumda Tirto Negro Sragen. Menurut Harbani (2013: 202), menerangkan bahwa kepemimpinan dalam organisasi pemerintahan dapat dilihat dari beberapa aspek seperti :

- a. Kemampuan mempengaruhi.
- b. Kemampuan memberikan contoh yang baik.
- c. Kemampuan memotivasi bawahan.
- d. Kemampuan dalam pengambilan keputusan
- e. Kemampuan dalam mengelola konflik (Harbani, 2013: 202).

2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap lingkungan kerja yang ada di Perumda Tirto Negoro Sragen. Indikator Lingkungan Kerja Saydam (2010: 226) :

- a. Pewarnaan ruangan,
- b. Kebersihan,
- c. Pertukaran udara,
- d. Penerangan,
- e. Keamanan, dan
- f. Kebisingan.

3. Kompensasi

Kompensasi dalam penelitian ini merupakan penilaian responden terhadap kompensasi yang diberikan oleh Perumda Tirto Negoro Sragen. Menurut Nawawi (2015: 315) indikator kompensasi :

- a. Upah dan Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan dan
- d. Fasilitas.

4. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya. Mangkunegara (2010), Indikator Kinerja:

- a. Kualitas,
- b. Kuantitas,
- c. Pelaksanaan Tugas dan
- d. Tanggung Jawab.

Indikator-indikator diatas untuk menyusun item-item instrumen penelitian yang berupa pernyataan (kuesioner). Tanggapan responden diukur dengan menggunakan Skala Likert yaitu : Sangat Setuju (SS) (skor 5), Setuju (S) (skor 4), Cukup Setuju (CS) (skor 3), Tidak Setuju (TS) (skor 2), Sangat Tidak Setuju (STS) (skor 1).

Uji instrumen dalam penelitian ini adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validitas merupakan uji instrumen yang menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang yang dikumpulkan oleh peneliti (Sugiyono, 2019). Sedangkan, uji Reliabilitas adalah merupakan tingkat keadaan (kuesioner) dari daftar pertanyaan yang akan disebar kepada responden (Arikunto 2017:65)

Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, uji t (parsial), uji F (simultan), dan koefisien determinasi (R^2). Untuk perhitungan analisis regresi linier berganda menggunakan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

- Y = Kinerja karyawan
a = Konstanta
X₁ = Kepemimpinan
X₂ = Lingkungan Kerja
X₃ = Kompensasi
b₁b₂b₃ = Koefisien Regresi
e = Error

Data yang sudah terkumpul nantinya akan diolah menggunakan metode analisis statistik dengan program *software IBM SPSS Statistic 25*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas item pertanyaan untuk variabel Kepemimpinan (X_1)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 1. Uji Validitas Untuk Variabel Kepemimpinan

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,727	0,211	Valid
2	0,450	0,211	Valid
3	0,717	0,211	Valid
4	0,649	0,211	Valid
5	0,694	0,211	Valid

Sumber: Data yang diolah, Maret 2023.

Validitas item pertanyaan untuk variabel Lingkungan Kerja (X_2)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 2. Uji Validitas Untuk Variabel Lingkungan Kerja

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,795	0,211	Valid
2	0,660	0,211	Valid
3	0,876	0,211	Valid
4	0,884	0,211	Valid
5	0,850	0,211	Valid

Sumber: Data yang diolah, Maret 2023

Validitas item pertanyaan untuk variabel kompensasi (X_3)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 3. Uji Validitas Untuk Variabel Kompensasi

No Pertanyaan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
1	0,617	0,211	Valid
2	0,543	0,211	Valid
3	0,691	0,211	Valid
4	0,784	0,211	Valid
5	0,592	0,211	Valid

Sumber: Data yang diolah, Maret 2023

Validitas item pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan (Y)

Berdasarkan tabel dibawah ini menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} pernyataan variabel beban kerja lebih besar dari r_{tabel} , jadi dapat disimpulkan bahwa pernyataan variabel beban kerja dinyatakan valid.

Tabel 4. Uji Validitas Untuk Variabel Kinerja Karyawan

No Pertanyaan	r _{hitung}	r _{tabel}	Keterangan
1	0,792	0,211	Valid
2	0,902	0,211	Valid
3	0,891	0,211	Valid
4	0,795	0,211	Valid
5	0,793	0,211	Valid

Sumber: Data yang diolah, Maret 2023.

Uji Reliabilitas

Berdasarkan tabel 5 dibawah ini menunjukkan hasil pengujian reabilitas bahwa, koefisien ($r_{Cronbach}$ alpha seluruh variabel lebih besar dari 0,60 yang dipersyaratkan pada nilai krisis (*rule of thumb*) yaitu masing-masing sebesar 0,652; 0,871; 0,657; dan 0,892 > 0,60. Hal ini menunjukkan bahwa butir-butir pertanyaan seluruh variabel pada penelitian ini dalam keadaan reliabel.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Cronbach	Kriteria	Keterangan
Kepemimpinan	0,652	Alpha Cronbach	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,871	> 0,60 maka	Reliabel
Kompensasi	0,657	reliabel	Reliabel
Kinerja karyawan	0,892		Reliabel

Sumber: Data yang diolah, Maret 2023

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan linier antara dua atau lebih variabel bebas/independen (X) dengan variabel terikat/dependen (Y). Perhitungan dilakukan dengan menggunakan program *software IBM SPSS Statistic 25* diperoleh hasil sebagai berikut :

Hasil output SPSS pada tabel 6 menunjukkan bentuk persamaan analisis regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = -9,933 + 0,829 X_1 + 0,378 X_2 + 0,485 X_3 + \epsilon$$

Tabel 6. Hasil Regresi Linier Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-9,933	2,204		-4,507	,000
	Kepemimpinan	,829	,170	,513	4,888	,000
	Lingkungan Kerja	,378	,127	,276	2,289	,038
	Kompensasi	,485	,196	,323	2,483	,015

a. Dependent Variable: Kinerja

Nilai a (konstan) = -9,933, bernilai negatif artinya apabila tidak terdapat variabel kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi maka kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen akan dapat menurun.

Nilai $\beta_1 = 0,829$, bernilai positif artinya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja, maka apabila terdapat peningkatan Kepemimpinan sedangkan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen.

Nilai $\beta_2 = 0,378$, bernilai positif artinya lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila terdapat peningkatan Lingkungan Kerja sedangkan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen.

Nilai $\beta_3 = 0,485$, bernilai positif artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, maka apabila terdapat peningkatan kompensasi sedangkan variabel yang lain konstan, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen.

Uji T (Parsial)

Berdasarkan tabel 6, berikut ini dijelaskan tentang hasil uji secara parsial:

a. Variabel Kepemimpinan (X_1)

Hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan diketahui t hitung sebesar 4,888 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diPDAM Tirta Negoro Sragen.

b. Lingkungan Kerja (X_2)

Hasil uji hipotesis secara parsial pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan diketahui t hitung sebesar 2,289 dengan nilai signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diPDAM Tirta Negoro Sragen.

c. Kompensasi (X_3)

Hasil uji hipotesis persial pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan diketahui nilai t hitung sebesar 2,483 dengan nilai signifikansi sebesar 0,015 yang berarti lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diartikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan diPDAM Tirta Negoro Sragen.

Uji F (Simultan)

Hasil uji secara simultan disajikan pada tabel 7 di bawah ini.

Tabel 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1138,959	3	379,653	65,393	,000 ^b
	Residual	470,264	81	5,806		
	Total	1609,224	84			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara simultan dengan uji F dapat diketahui bahwa nilai F hitung dalam penelitian ini sebesar 65,393 dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 sehingga dapat diketahui bahwa variabel kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Negoro Sragen

Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil uji koefisien determinasi disajikan pada tabel 8 di bawah ini.

Tabel 8. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,841 ^a	,708	,697	2,410

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan

Sumber : Print Out SPSS

Berdasarkan tabel di atas, maka dapat diketahui bahwa besarnya nilai Koefisien Determinasi dalam persamaan regresi ini yaitu sebesar 0,697. Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,888 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen. Sehingga hipotesis 1 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen, sehingga dengan adanya kepemimpinan yang lebih baik maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sependapat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Istiqomah Qodriani Fajrin dan Heru Susilo (2018); Devi Lestari (2018); Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018); dan Ahmad Basuki, Ade Jaya Sutisna, Yumhi (2020) yang menerangkan bahwa kepemimpinan dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,289 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,038 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen. Sehingga hipotesis 2 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa selama ini lingkungan kerja merupakan hal yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang diterapkan di perusahaan dapat memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan, hal ini dikarenakan kondisi tempat kerja baik yang berupakondisi fisik seperti ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara dan pewarnaan maupun non fisik seperti hubungan antara karyawan dan hubungan dengan atasan dapat mendukung pekerjaan karyawan. Dukungan kondisi lingkungan yang kondusif akan dapat memberikan kenyamanan dan keamanan karyawan dalam bekerja sehingga dapat menghasilkan hasil pekerjaan yang lebih baik. Jadi lingkungan kerja dapat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Tomy Sun Siagian, Hazmanan Khair (2018) yang menerangkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) tentang pengaruh kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) di Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,483 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,022 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima artinya kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen. Sehingga hipotesis 3 dalam penelitian ini terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang ada di Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen, semakin baik kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya baik yang berupa kompensasi yang bersifat material seperti gaji, tunjangan, dan bonus maupun non materi seperti pujian, penghargaan dan kesempatan promosi jabatan yang baik akan dapat berdampak pada peningkatan kinerjanya. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rianto TP Siburian (2017); Riduan Zain (2017); Devi Lestari, (2018); dan Ahmad Basuki, Ade Jaya Sutisna, Yumhi. (2020) yang menerangkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian apabila kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan lebih baik, maka akan dapat berdampak pada peningkatan kinerja karyawannya.

Berdasarkan uji hipotesis secara simultan (uji F) dapat diketahui bahwa nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65,393 > 2,69$) dan $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima, berarti bahwa kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirto Negro Sragen. Dengan demikian hipotesis dalam penelitian ini terbukti kebenarannya.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi dalam penelitian ini, maka dapat diketahui nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini sebesar 0,697 Sehingga dapat diartikan bahwa proporsi pengaruh variabel independen yang terdiri dari kepemimpinan, lingkungan kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen sebesar 69,7% sedangkan sisanya sebesar 30,3% dipengaruhi oleh faktor yang lainnya. Seperti kepemimpinan, kompensasi dan sebagainya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemilihan variabel bebas yang digunakan untuk memprediksi variabel terikat dalam penelitian ini sudah tepat mengingat nilai koefisien determinasi dalam penelitian ini relatif besar yaitu 0,697 atau 69,7%.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan di atas, maka kesimpulan yang dapat ditarik dalam penelitian ini adalah :

1. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,888 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,000 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
2. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,289 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,038 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
3. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen, hal ini terbukti dari nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,483 > 1,990$) dan $p-value < 0,05$ yaitu ($0,015 < 0,05$), berarti bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima.
4. Kepemimpinan, lingkungan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perumda Air Minum Tirta Negoro Sragen, hal ini terbukti dari nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($65,393 > 2,69$) dan $p-value < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) H_0 ditolak dan H_a diterima.
5. Variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah variabel kepemimpinan, mengingat nilai koefisien regresi untuk variabel kepemimpinan dalam penelitian ini lebih besar dibandingkan dengan koefisien regresi variabel yang lain yaitu sebesar 0,829.

SARAN

Berdasarkan uraian kesimpulan di atas, maka saran yang dapat direkomendasikan dalam penelitian ini :

1. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui keberadaan pemimpin yang sesuai dengan kebutuhan organisasi dan mampu memahami harapan karyawan sehingga dapat mengembangkan dan meningkatkan karyawannya dengan baik.
2. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan memberikan dukungan kondisi lingkungan kerja yang aman dan nyaman seperti dengan memberikan tempat kerja dengan ruang kerja yang memadai, pencahayaan dan sirkulasi udara yang cukup, pewarnaan yang sesuai serta meningkatkan hubungan dan komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan hubungan dengan atasan.
3. Pemberian kompensasi yang memadai sesuai dengan hasil kerja karyawan seperti dengan memberikan pujian, penghargaan, tunjangan serta keempatan berkarir bagi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Bagi penelitian yang akan datang dapat menganalisis faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dengan komposisi variabel bebas yang berbeda dan obyek yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2012). *Prosedur Penelitian Suatu Teknik Pendekatan*. Rineka Cipta, Jakarta.
- Fahmi, I. (2013). *Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya*. Alfabeta Bandung.
- Handoko, T. Hani. 2014. *Manajemen Personalita dan Sumber Daya Manusia*. BPF, Yogyakarta
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Nawawi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Panggabean, M. S. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.

- Pratama, A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Bisnis*, 3(2), 146-158.
- Robbins, S. P. (2006). *Kinerja Karyawan Jakarta: Indeks Kelompok Gramedia*.
- Saydam. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Human Resource) Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djanbatan
- Sedarmayanti, (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama Eresco.
- Sedarmayanti,. (2009), *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 1(1), 59-70.
- Siburian, R. T. (2017). *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Pemoderasi (Studi Pada PT PLN Area Kotabumi)*.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Cv. Alfabeta
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Terry, G. R. (2006). *Prinsip-Prinsip Manajemen*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Terry, G. R. (2009). *Dasar-Dasar Manajemen*, Bumi Aksara, Jakarta.