

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEAGAWAI  
(STUDI EMPIRIS PADA BPR GIRI SUKADANA)  
WONOGIRI**



**PUBLIKASI ILMIAH**

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas dan Syarat-syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi Jurusan Manajemen Pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Surakarta

Disusun Oleh:

**ARIS MEI DWI JATMIKO**

**B100 120 419**

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

**2016**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEAGAWAI  
(STUDI EMPIRIS PADA BPR GIRI SUKADANA)  
WONOGIRI**

**PUBLIKASI ILMIAH**

Oleh

**ARIS MEI DWI JATMIKO**

**B100120419**

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh :

Dosen Pembimbing



**Dr. Soepatini, SE., M.Si**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEAGAWAI  
(STUDI EMPIRIS PADA BPR GIRI SUKADANA)  
WONOGIRI**

**OLEH**

**ARIS MEI DWI JATMIKO**

**B100120419**

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji**

**Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

**Universitas Muhammadiyah Surakarta**

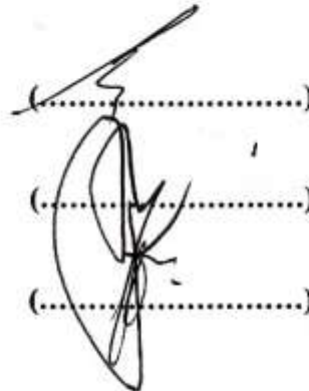
**Pada hari Selasa, 09 Agustus 2016**

**Dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

**Dewan Penguji:**

1. **Drs. Sujadi, M.M**  
**(Ketua Dewan Penguji)**
2. **Imron Rosyadi, S.E., M.Si**  
**(Sekretaris Dewan Penguji)**
3. **Dr. Soepatini, S.E., M.Si**  
**(Anggota Dewan Penguji)**

(.....)  
(.....)  
(.....)



**Dekan,**

**Dr. Triyono, S.E., M.Si**



## PERNYATAAN

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

Apabila kelak terbukti ada ketidakbenaran dalam pernyataan saya diatas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 11 Agustus 2016

Penulis



**ARIS MEI DWI JATMIKO**

**ANALISIS PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI, DAN  
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEAGAWAI  
(STUDI EMPIRIS PADA BPR GIRI SUKADANA)  
WONOGIRI**

**ABSTRAKSI**

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dan harus diperhatikan dengan sungguh-sungguh oleh perusahaan apabila perusahaan tersebut ingin terus berkembang. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di BPR Giri Sukadana Wonogiri. Dimana kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berperan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai berperan sebagai variabel terikat.

Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi yang ada. Data diperoleh secara langsung dengan kuesioner dan diolah menggunakan bantuan SPSS V.16

Hasil penelitian membuktikan bahwa kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja.

## **ABSTRACT**

Performance of employees is very important and must be taken very seriously by company if it wants to continue to grow. Performance can be interpreted as the result of work that can be achieved by employees. This study aims to determine the effect of leadership, compensation and working environment on the performance of employees in BPR Giri Sukadana Wonogiri. Where is the leadership, compensation and work environment act as the independent variable and the performance of employees acting as the dependent variable.

The samples in this study using a sample of the census is the entire population. Data obtained directly by questionnaire and processed using SPSS V.16

The research proves that leadership and significant positive effect on employee performance, compensation and significant positive effect on the performance of employees, and the work environment positive and significant influence on employee performance.

Keywords: Leadership, Compensation, Work Environment, Performance.

## **1. PENDAHULUAN**

Karyawan merupakan merupakan sumber daya utama yang sangat penting untuk perusahaan, dimana karyawan berguna untuk proses perencanaan dan pelaksanaan berbagai usaha guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Pembangunan dan pengembangan sumber daya manusia yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang harus dilakukan oleh organisasi. Dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan peran pemimpin sangat dibutuhkan, dimana pemimpin yang baik dan mampu bersosialisasi dengan bawahan akan memberikan nilai tersendiri sehingga akan mampu untuk mengeluarkan kemampuan maksimal bawahannya.

Upaya lain yang dapat dilakukan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja adalah dengan pemberian kompensasi. Kompensasi yang diberikan secara benar dan teratur akan membuat pegawai merasa puas, sehingga kinerja yang dihasilkannya akan maksimal.

Selain itu faktor lingkungan kerja juga sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai, baik itu lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Dimana lingkungan kerja yang baik, nyaman dan aman serta tersedianya berbagai fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai guna melaksanakan pekerjaannya akan membuat pegawai merasa betah dan senang untuk bekerja.

Sedangkan kinerja sumber daya manusia merupakan prestasi kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dalam waktu tertentu sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **2. METODOLOGI PENELITIAN**

Jenis sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh secara langsung melalui kuesioner yang diberikan kepada pegawai BPR Giri Sukadana Wonogiri.

### **2.1 Metode Analisis Data**

#### **2.1.1 Uji Validitas**

Uji validitas atau derajat ketepatan adalah ukuran yang menunjukkan tingkat keabsahan dan kebenaran suatu instrument (Arikunto, 2006). Uji validitas digunakan untuk mengukur sah (valid ) atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkap sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment*.

### 2.1.2 Uji Reabilitas

Uji reliabilitas merupakan suatu instrumen yang dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat data karena instrumen tersebut cukup baik. Suatu variabel dapat dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban pertanyaannya adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Untuk mendapatkan data uji, dalam penelitian ini menggunakan teknik *Cronbach's Alpha*.

## 2.2 Metode Hipotesis

### 2.2.1 Uji Regresi Linear Berganda

Regresi linear berganda digunakan untuk menguji hipotesis yang menyatakan pengaruh fungsional antara variabel independen dengan variabel dependen, dengan rumus sebagai berikut :

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

### 2.2.2 Uji F

Uji f digunakan untuk menguji apakah variabel  $X_1, X_2$ , dan  $X_3$  secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel Y.

### 2.2.3 Uji t

Untuk mengetahui apakah hubungan antara variabel bebas mempunyai pengaruh nyata atau tidak terhadap variabel terikat, maka dilakukan uji hipotesis.

### 2.2.4 Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui proporsi variasi dalam variabel dependen yang dapat dipengaruhi variabel independen. Koefisien determinasi semakin mendekati angka 1, maka variabel independen semakin mempunyai pengaruh yang kuat, dimana  $0 \leq R^2 \leq 1$ . Jika  $R^2$  mendekati mendekati 1, ini menunjukkan bahwa variabel bebas secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel terikat sehingga model yang digunakan dapat dikatakan baik.

## 2.3 Uji Asumsi Klasik

### 2.3.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel regresi pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Apabila asumsi ini dilanggar maka uji statistik menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Ghozali, 2009).



### 2.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji model regresi dengan ditemukannya korelasi antar variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi yang tinggi, maka adanya suatu masalah yang disebut dengan multikolinieritas. Hal ini dikarenakan model regresi yang baik adalah regresi yang tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Model regresi yang bebas multikolinieritas adalah VIF dibawah 10 dan *tolerance* lebih dari 0,1 (Santoso, 2000).

### 2.3.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2009). Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain masih tetap, maka disebut dengan homoskedastisitas dan jika berbeda disebut dengan heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas.

## 3. HASIL dan PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis data dengan menggunakan bantuan program SPSS dapat diperoleh  $R_{\text{square}}$  ( $R^2$ ) sebesar 0,750, variasi perubahan sebesar 75% variabel Kinerja Karyawan dapat dijelaskan oleh Kepemimpinan ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ). Sedangkan sisanya sebesar 25% dijelaskan oleh faktor atau variabel lain di luar model. Hal ini berarti bahwa 75% Kinerja Karyawan benar-benar dipengaruhi oleh variabel independen. Sedangkan sisanya yaitu sebesar 25% dipengaruhi variabel lain yang tidak tercantum dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil analisis uji kesesuaian model pada uji t diperoleh nilai untuk variabel Kepemimpinan sebesar 3,275, variabel Kompensasi sebesar 2,137, dan variabel Lingkungan Kerja sebesar 2,396. Sedangkan  $t_{\text{tabel}}$  sebesar 2,035. Dari hasil tersebut dapat dikatakan bahwa masing-masing variabel memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil analisis uji f menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari  $F_{\text{hitung}}$   $30,938 > F_{\text{tabel}}$  3,32 maka  $H_0$  ditolak. Hal ini berarti bahwa variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja, secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 4. PENUTUP

### 4.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis pengaruh Kepemimpinan( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Lingkungan Kerja ( $X_3$ ), terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Girisukadana Wonogiri, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<0,05$ .
2. Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Girisukadana Wonogiri, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<0,05$ .
3. Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Girisukadana Wonogiri, hal ini dibuktikan dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  dan nilai signifikansi  $<0,05$ .
4. Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada BPR Girisukadana Wonogiri, hal ini dibuktikan dengan nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$ .

## 4.2 Keterbatasan Penelitian

1. Variabel independen yang diteliti dalam penelitian ini hanya terbatas pada kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja.
2. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif mungkin akan berbeda hasilnya jika menggunakan metode kualitatif.

## 4.3 Saran

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut :

1. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan untuk menggunakan metode yang lain sehingga hasil yang didapatkan akan lebih akurat.
2. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan menggunakan tempat penelitian sejenis lainnya untuk diteliti, agar hasil penelitian dapat mewakili sebagai pembanding.
3. Untuk peneliti selanjutnya diharapkan agar menambah variabel lain sehingga dalam penelitian bisa memberikan informasi yang lebih spesifik tentang penelitian tersebut.

## 5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Metode Penelitian, Suatu Tinjauan Praktek*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi SPSS*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Santoso, Singgih. 2000. *Buku Latihan SPSS Statistik Parametik*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo Gramedia.