

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Data Responden

Responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah Badan Usaha Milik Desa Tirta Mandiri di Desa Ponggok, Polanharjo, Klaten. Jumlah sampel yang digunakan penelitian ini adalah 50 orang. Karakteristik responden yang disajikan meliputi: jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir, dan lama bekerja. Hasil deskriptif karakteristik responden tersebut diantaranya sebagai berikut:

1. Jenis Kelamin

Hasil karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.1.
Jenis Kelamin Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)	
Jenis Kelamin	Pria	30	60,0
	Wanita	20	40,0
	Total	50	100,0

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 30 orang (60,0%) berjenis kelamin pria, dan sebanyak 20 orang (40,0%) berjenis kelamin wanita. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Usaha Milik Desa

Tirta Mandiri yang berada di Desa Ponggok, Polanharjo, Klaten berjenis kelamin pria.

2. Usia Responden

Hasil karakteristik responden berdasarkan umur dalam penelitian ini disimpulkan dalam tabel sebagai berikut.

Tabel 4.2.
Usia Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)	
Usia	20 - 25 Tahun	23	46,0
	26 - 30 Tahun	18	36,0
	> 30 Tahun	9	18,0
	Total	50	100,0

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 23 orang (46,0%) berusia antara 20-25 tahun, sebanyak 18 orang (36,0%) berusia 26-30 tahun, dan sebanyak 9 orang (18,0%) berusia >30 tahun. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Usaha Milik Desa Tirta Mandiri yang berada di Desa Ponggok, Polanharjo, Klaten berusia antara 20-25 tahun.

3. Pendidikan Terakhir

Hasil karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.3.
Pendidikan Responden

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)	
Pendidikan	SMA	32	64,0
	D3	2	4,0
	S1	16	32,0
	Total	50	100,0

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 32 orang (64,0%) berpendidikan SMA, sebanyak 2 orang (4,0%) berpendidikan Diploma, dan sebanyak 16 orang (32,0%) berpendidikan Strata 1. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Usaha Milik Desa Tirta Mandiri yang berada di Desa Pongkok, Polanharjo, Klaten memiliki pendidikan terakhir SMA.

4. Lama Bekerja

Hasil karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini disajikan pada tabel sebagai berikut.

Tabel 4.4.
Lama Bekerja

Karakteristik Responden	Jumlah	Persentase (%)	
Usia	< 1 Tahun	11	22,0
	1 - 3 Tahun	20	40,0
	3 - 5 Tahun	11	22,0
	> 5 Tahun	8	16,0
	Total	50	100,0

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa dari 50 responden yang menjadi sampel penelitian, sebanyak 11 orang (22,0%) telah bekerja selama < 1 tahun, sebanyak 20 orang (40,0%) telah bekerja selama 1 – 3 tahun,

sebanyak 11 orang (22,0%) telah bekerja selama 3 – 5 tahun, dan sebanyak 8 orang (16,0%) telah bekerja selama > 5 tahun. Dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan Badan Usaha Milik Desa Tirta Mandiri di Desa Pongok, Polanharjo, Klaten telah bekerja antara 1 – 3 tahun.

B. Statistik Deskripsi

Statistik deskripsi digunakan untuk memaparkan mengenai data yang digunakan dalam melihat nilai rata-rata, standar deviasi, maksimum, minimum dari variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil statistik deskriptif dari variabel penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.5.
Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

	N	Min	Max	Mean	Std. Deviation
Kompensasi	50	2.10	5.00	3.93	.622
Kepuasan Kerja	50	3.00	5.00	3.98	.477
Gaya Kepemimpinan	50	2.93	5.00	3.94	.419
Lingkungan Kerja	50	2.33	5.00	3.96	.532
Kinerja Karyawan	50	3.00	5.00	4.17	.440

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa data yang diolah dalam penelitian ini adalah 50 orang. Nilai rata-rata kompensasi sebesar 3,93 dengan standar deviasi 0,622. Variabel kepuasan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,98 dengan standar deviasi 0,477. Variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rata-rata sebesar 3,94 dengan standar deviasi sebesar 0,419. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai rata-rata sebesar 3,96 dengan standar deviasi sebesar 0,532. Dan

variabel kinerja karyawan memiliki nilai rata-rata sebesar 4,17 dengan standar deviasi sebesar 0,440.

C. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas

Pengujian ini diperlukan untuk mengetahui valid atau tidaknya suatu kuesioner sebagai alat ukur. Teknik korelasi *Pearson Product Moment* merupakan uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini. Dinyatakan valid jika *Pearson Correlation* > 0,279 dan signifikansi yang diperoleh < 0,05. Hasil uji validitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

a. Kompensasi

Tabel 4.6.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kompensasi	KOM1	0,814	0,000	Valid
	KOM2	0,770	0,000	Valid
	KOM3	0,621	0,000	Valid
	KOM4	0,622	0,000	Valid
	KOM5	0,620	0,000	Valid
	KOM6	0,735	0,000	Valid
	KOM7	0,682	0,000	Valid
	KOM8	0,747	0,000	Valid
	KOM9	0,587	0,000	Valid
	KOM10	0,724	0,000	Valid

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item kompensasi memiliki nilai *Pearson Correlation* >0,279 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat

disimpulkan bahwa seluruh item kompensasi adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Kepuasan Kerja

**Tabel 4.7.
Hasil Uji Validitas**

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kepuasan Kerja	KK1	0,585	0,000	Valid
	KK2	0,607	0,000	Valid
	KK3	0,561	0,000	Valid
	KK4	0,571	0,000	Valid
	KK5	0,655	0,000	Valid
	KK6	0,803	0,000	Valid
	KK7	0,747	0,000	Valid
	KK8	0,680	0,000	Valid
	KK9	0,663	0,000	Valid
	KK10	0,738	0,000	Valid
	KK11	0,794	0,000	Valid
	KK12	0,788	0,000	Valid

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item variabel kepuasan kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,279 dan nilai signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel kepuasan kerja dapat dinyatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

c. Gaya Kepemimpinan

Tabel 4.8.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	GK1	0,743	0,000	Valid
	GK2	0,549	0,000	Valid
	GK3	0,526	0,000	Valid
	GK4	0,676	0,000	Valid
	GK5	0,538	0,000	Valid
	GK6	0,808	0,000	Valid
	GK7	0,791	0,000	Valid
	GK8	0,800	0,000	Valid
	GK9	0,730	0,000	Valid
	GK10	0,539	0,000	Valid
	GK11	0,762	0,000	Valid
	GK12	0,794	0,000	Valid
	GK13	0,639	0,000	Valid
	GK14	0,612	0,000	Valid
	GK15	0,561	0,000	Valid

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item gaya kepemimpinan memiliki nilai Pearson Correlation $> 0,279$ dan nilai signifikansi $< 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item variabel gaya

kepemimpinan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

d. Lingkungan kerja

Tabel 4.9.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Lingkungan Kerja	LK1	0,790	0,000	Valid
	LK2	0,850	0,000	Valid
	LK3	0,745	0,000	Valid
	LK4	0,781	0,000	Valid
	LK5	0,866	0,000	Valid
	LK6	0,742	0,000	Valid
	LK7	0,752	0,000	Valid
	LK8	0,846	0,000	Valid
	LK9	0,781	0,000	Valid
	LK10	0,830	0,000	Valid
	LK11	0,658	0,000	Valid
	LK12	0,508	0,000	Valid
	LK13	0,626	0,000	Valid
	LK14	0,545	0,000	Valid
	LK15	0,657	0,000	Valid

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item lingkungan kerja memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,279 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item lingkungan kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

e. Kinerja Karyawan

Tabel 4.10.
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Koefisien Korelasi	Sig.	Keterangan
Kinerja Karyawan	KIK1	0,703	0,000	Valid
	KIK2	0,762	0,000	Valid
	KIK3	0,791	0,000	Valid
	KIK4	0,641	0,000	Valid
	KIK5	0,596	0,000	Valid
	KIK6	0,733	0,000	Valid
	KIK7	0,705	0,000	Valid
	KIK8	0,686	0,000	Valid
	KIK9	0,752	0,000	Valid
	KIK10	0,697	0,000	Valid
	KIK11	0,785	0,000	Valid
	KIK12	0,682	0,000	Valid
	KIK13	0,842	0,000	Valid
	KIK14	0,618	0,000	Valid
	KIK15	0,634	0,000	Valid

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, seluruh item kinerja karyawan memiliki nilai *Pearson Correlation* > 0,279 dan signifikansi < 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh item kinerja karyawan dapat dikatakan valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui kemampuan kuesioner dalam memberikan hasil yang konsisten bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama pada waktu yang berlainan (Ghozali, 2011). Penelitian ini menggunakan teknik perhitungan reliabilitas *Cronbach Alpha*.

Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas tinggi. Hasil pengujian reliabilitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.11.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	0,875	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,895	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,910	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,937	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,924	Reliabel

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai *cronbach's alpha* $> 0,7$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel penelitian ini dapat dikatakan valid dan layak digunakan dalam penelitian.

D. Uji Asumsi Klasik

Terdapat beberapa asumsi yang harus dilakukan sebelum melakukan analisis regresi. Ada beberapa pengujian instrumen asumsi klasik yang terdiri atas:

1. Uji Normalitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah dalam model regresi, variabel terikat maupun variabel bebas memiliki distribusi normal atau tidak. Penelitian ini menggunakan uji statistik *Kolmogorov-smirnov* dengan tingkat pengambilan keputusan signifikansi $> 0,05$ untuk residual data

terdistribusi normal. Hasil uji normalitas dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

Tabel 4.12.
Hasil Uji Normalitas

Variabel	<i>Kolmogorov-Smirnov Z</i>	Asymp. Sig.	Keterangan
Kompensasi	1,307	0,066	Normal
Kepuasan Kerja	0,854	0,459	Normal
Gaya Kepemimpinan	1,245	0,090	Normal
Lingkungan Kerja	1,165	0,133	Normal
Kinerja Karyawan	1,187	0,119	Normal

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dapat dikatakan bahwa seluruh data variabel penelitian telah terdistribusi dengan normal, artinya asumsi normalitas dalam penelitian ini telah terpenuhi.

2. Uji Multikolinieritas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika nilai VIF < 10 maka tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas tersebut adalah sebagai berikut.

Tabel 4.13.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	0,415	2,411	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Kepuasan Kerja	0,375	2,668	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Gaya Kepemimpinan	0,403	2,481	Tidak Terjadi Multikolinieritas
Lingkungan Kerja	0,411	2,435	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen memiliki nilai Tolerance $> 0,1$ dan VIF < 10 . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Uji Heterokedastisitas

Pengujian ini dimaksudkan untuk mengetahui apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Pengujian yang digunakan adalah dengan uji Glejser dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya. Hasil uji heterokedastisitas adalah sebagai berikut.

Tabel 4.14.

Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	T Hitung	Sig.	Keterangan
Kompensasi	1,120	0,269	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kepuasan Kerja	-0,145	0,885	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Gaya Kepemimpinan	-1,296	0,202	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	-0,661	0,512	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Data primer, diolah 2018

Berdasarkan tabel diatas, diketahui bahwa seluruh variabel independen dalam penelitian ini memiliki nilai signifikansi $> 0,05$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

E. Uji Hipotesis

Pada penelitian ini menguji hipotesis dengan menggunakan analisis regresi berganda. Analisis regresi berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berikut hasil analisis hipotesis yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Analisis Regresi Berganda

Hipotesis diterima apabila nilai signifikansi $< 0,05$ dan koefisien beta benar positif berarti searah sama hipotesis.

Hasil uji parsial dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.15.
Hasil Analisis Regresi Berganda

Variabel	<i>Unstandardized Coefficients</i>	Nilai-t	Sig.
	B		
Kompensasi	0,220	2,230	0,031
Kepuasan Kerja	0,451	3,336	0,002
Gaya Kepemimpinan	-0,248	-1,672	0,101
Lingkungan Kerja	0,246	2,126	0,039
<i>R Square</i> = 0,639			
<i>Adjusted R</i> = 0,607			
<i>F Hitung</i> = 19.921			
<i>Sig.</i> = 0,000			

Data primer, diolah 2018

Pengujian hipotesis yang terdapat pada penelitian ini di uji dengan analisis statistik diantaranya uji regresi berganda, uji koefisien determinasi, dan uji F. Berdasarkan pada Tabel 4.15, diperoleh persamaan regresi dan hasil pengujian hipotesis penelitian adalah sebagai berikut.

$$\text{Kinerja} = 0,00 + 0,310 \text{ Kompensasi} + 0,488 \text{ Kepuasan Kerja} - 0,236 \text{ Gaya Kepemimpinan} + 0,297 \text{ Lingkungan Kerja} + e$$

a. Pengujian Hipotesis 1

Pengujian hipotesis 1 dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,220. Artinya

,semakin tinggi kompensasi maka semakin baik kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,031 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kompensasi secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

b. Pengujian Hipotesis 2

Pengujian hipotesis 2 dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa kepuasan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,451. Artinya, semakin tinggi kepuasan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, kepuasan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

c. Pengujian Hipotesis 3

Pengujian hipotesis 3 dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa gaya kepemimpinan memiliki nilai koefisien regresi sebesar -0,248. Hal ini menunjukkan arah pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan negatif. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,101 ($>0,05$).

Dengan demikian, gaya kepemimpinan tidak secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditolak.

d. Pengujian Hipotesis 4

Pengujian hipotesis 4 dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa lingkungan kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,246. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan. Nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,039 lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, lingkungan kerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, diterima.

2. Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada dasarnya melakukan pengukuran terhadap kemampuan model dengan menjelaskan variasi variabel dependen. Berdasarkan Tabel 4.15, diketahui bahwa nilai koefisien determinasi *R square* sebesar 0,639. Artinya, kinerja karyawan dalam penelitian ini dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan

lingkungan kerja sebesar 63,9%. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar model penelitian.

3. Uji F

Uji F dimaksudkan untuk menguji pengaruh variabel bebas yang dimasukkan ke dalam model secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Tolok ukur yang digunakan dalam pengujian ini adalah membandingkan nilai sig yang diperoleh dengan tingkat signifikannya. Berdasarkan Tabel 4.15, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 ($<0,05$). Hal ini menjelaskan bahwa variabel kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja signifikan berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

F. Pembahasan

Penelitian ini dilakukan di Badan Usaha Milik Desa (BUMDes) Tirta Mandiri Desa Ponggok, Polanharjo, Klaten untuk mengetahui kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Karakteristik responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan yang bekerja di BUMDes Tirta Mandiri berjenis kelamin pria, sebagian besar karyawan BUMDes Tirta Mandiri berusia antara 20-25 tahun, sebagian besar karyawan BUMDes Tirta Mandiri memiliki pendidikan terakhir SMA, dan sebagian besar karyawan BUMDes Tirta Mandiri telah bekerja selama antara 1-3

tahun. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja sebesar 63,9 %.

Analisis statistik deskriptif berdasarkan rata-rata nilai tiap variabel menunjukkan bahwa nilai rata-rata variabel kinerja karyawan sebesar 4,17. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan di BUMDes Tirta Mandiri dapat menjaga kualitas kinerja karyawan dengan baik. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor meliputi motivasi, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, tingkat stress, keadaan fisik pekerja, sistem kompensasi (gaji), desain pekerjaan, komitmen terhadap organisasi, aspek-aspek ekonomi, dan teknis serta pula berperilaku lainnya.

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel pertama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BUMDes Tirta Mandiri adalah kompensasi. Analisis statistik deskriptif berdasarkan rata-rata nilai setiap variabel menunjukkan bahwa skor nilai pada variabel kompensasi memiliki rerata sebesar 3,93. Artinya bahwa BUMDes Tirta Mandiri memiliki kompensasi yang baik untuk karyawan. Kompensasi didefinisikan sebagai salah satu faktor dalam pengaruhnya meningkatkan kinerja karyawan dengan suatu imbalan atas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau lembaga dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari mereka. Dengan pemberian kompensasi akan membuat karyawan bekerja

lebih baik lagi dan dapat meningkatkan produktivitas kinerja karyawan serta mampu meningkatkan perekonomian para karyawan, namun apabila pemberian kompensasi kurang memuaskan karyawan maka akan berdampak pada turunnya kinerja karyawan. Sistem pemberian kompensasi secara tidak langsung dapat mendorong stabilitas dan berdampak positif pada pertumbuhan ekonomi. Dan sebaliknya secara langsung dapat membantu stabilitas perusahaan. Pemberian kompensasi dalam suatu perusahaan ataupun lembaga harus diatur dengan tepat dengan asas-asas kompensasi, sehingga dapat menciptakan efektif dan efisiensi. Oleh karena itu, sistem kompensasi harus mewujudkan rasa adil dan layak.

Pada penelitian Nugraha dkk., (2013) menunjukkan adanya pengaruh positif antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini terbukti karena seorang karyawan dapat bekerja dengan maksimal apabila mereka diberikan suatu kompensasi (gaji) yang tepat. Pemberian kompensasi tidak hanya dalam bentuk uang namun juga dapat berupa tunjangan ataupun bonus tambahan bagi karyawan. Artinya semakin tinggi karyawan terhadap kompensasi yang diterima, maka akan semakin baik pula kinerja karyawan terhadap pekerjaannya. Pada penelitian Kurnia (2016) juga menyatakan bahwa faktor kompensasi juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa terdapat hubungan searah antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima maka akan semakin baik kinerja

karyawannya. Dengan demikian strategi pemberian kompensasi merupakan strategi yang tepat.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nugraha dkk., (2013) dan Kurnia (2016) yang juga menyatakan bahwa pengaruh kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang diberikan kompensasi terhadap kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika kompensasi meningkat, maka kinerja karyawan juga akan meningkat. Kompensasi terbukti berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi akan dapat membuat para karyawan lebih tekun dan memiliki inisiatif.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel kedua yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes Tirta Mandiri adalah kepuasan kerja. Analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa nilai pada variabel kepuasan kerja memiliki nilai rerata sebesar 3,98, maka karyawan di BUMDes Tirta Mandiri memiliki kepuasan dalam bekerja. Kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu hal yang bersifat individu sehingga akan menimbulkan dinamika ataupun perubahan pada setiap waktu yang harus dikendalikan agar tidak berkembang ke arah negatif yang dapat merugikan perusahaan atau lembaga (Juniantara dan Riana, 2015). Kepuasan

kerja karyawan dapat memberikan kontribusi kepada perusahaan dengan menciptakan kinerja dalam bekerja yang baik. Apabila terjadi ketidakpuasan karyawan dalam bekerja maka akan berdampak pada kontribusi karyawan dengan perusahaan menjadi kurang dengan kinerja di perusahaan yang kurang baik. Hubungan antara karyawan dengan manajemen perlu meningkatkan komunikasi dan kerjasama yang baik demi menimbulkan perasaan puas terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Sikap seseorang terhadap kerja dapat positif atau negatif. Jika seseorang bersikap positif terhadap kerja berarti dia mempunyai kepuasan kerja, sebaliknya jika seseorang bersikap negatif terhadap kerja berarti dia mengalami ketidakpuasan kerja (Heriawan & Gunawan, 2010). Agar perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan karyawan dalam bekerja selalu konsisten maka perusahaan perlu memperhatikan keadaan sekitar karyawan dalam menjalankan tugasnya yang berkaitan dengan rekan kerja, pimpinan, suasana ataupun kondisi kerja, maupun hal-hal lain yang dapat mempengaruhi karyawan. Setiap karyawan memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Hal ini menjadi tanggung jawab pimpinan dalam mengendalikan dan mengawasi para karyawannya yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda. Kepuasan kerja diperoleh apabila karyawan mendapatkan hak-hak yang harus dipenuhi oleh perusahaan seperti

upah, gaji, bonus, perasaan suka dengan pekerjaannya, rasa tanggung jawab, tantangan, dan pengakuan.

Pada penelitian ini, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan bersifat positif, artinya jika kepuasan kerja meningkat maka kinerja karyawan akan semakin baik. Kepuasan kerja terbukti berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini didukung dengan hasil penelitian Khairiyah dan Annisa (2013) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang semakin meningkat maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Karena kepuasan kerja dapat diartikan sebagai seperangkat perasaan mengenai menyenangkan atau tidak menyenangkan dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Begitu juga dengan hasil penelitian Fernanda (2016) menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam diri karyawan akan berdampak pada kuantitas produksi yang dihasilkan. Kinerja yang maksimal dari karyawan menjadi sesuatu hal yang diinginkan oleh pihak perusahaan.

3. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel ketiga yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di BUMDes Tirta Mandiri adalah gaya kepemimpinan. Analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) setiap variabel penelitian menunjukkan bahwa skor nilai pada variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai rerata sebesar 3,94. Hal ini

dapat diartikan bahwa pimpinan di BUMDes Tirta Mandiri memiliki gaya kepemimpinan yang baik. Gaya kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu pola perilaku strategi yang disukai dan sering dilakukan pemimpin, dengan menyatukan tujuan organisasi dengan tujuan individu, dalam rangka mencapai sasaran atau target yang telah menjadi komitmen bersama (Parjanti dkk., 2014). Kepemimpinan merupakan cara pemimpin berkomunikasi umum dan berhubungan dengan orang, cara dimana pemimpin memotivasi dan melatih bawahan dan cara pemimpin memberikan arahan kepada timnya untuk melaksanakan tugas mereka (Gharibvand, 2012). Seorang pemimpin di perusahaan dapat mempengaruhi bawahannya. Seorang pemimpin memiliki gaya dalam memimpin yang berbeda-beda. Seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang cukup besar dalam kehidupan organisasional. Dikarenakan semua kegiatan di organisasi dikendalikan dan dikoordinasikan oleh seorang pemimpin. Upaya mempengaruhi bawahannya melalui komunikasi dengan perintah maupun petunjuk dapat menyebabkan bawahannya merespon dan bertindak sehingga dapat mengakibatkan perubahan positif.

Temuan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratama (2016) dan Fernando (2016) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, karena semakin baik gaya kepemimpinan yang dimiliki pimpinan maka semakin baik pula kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan teori atribusi yang menjelaskan bahwa

penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri yang ditentukan oleh suatu hal seperti gaya kepemimpinan. Pimpinan diharapkan dapat mengawasi keadaan karyawan dan lingkungannya.

Pada hasil penelitian ini gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain dari Haryanto (2017) juga menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan gaya kepemimpinan yang ada pada BUMDes Tirta Mandiri sudah baik, oleh karena itu tidak berpengaruh lagi terhadap kinerja karyawan. Meskipun demikian, pemimpin diharapkan mampu memiliki kemampuan yang bervariasi dalam gaya memimpin dan mampu memberikan motivasi kepada karyawan, sehingga dapat memberikan dampak positif pada kinerja karyawan agar bekerja lebih maksimal. Pada umumnya, gaya kepemimpinan yang sangat humanis merupakan gaya kepemimpinan yang disukai oleh para karyawan. Selain itu, gaya kepemimpinan yang dapat meningkatkan kinerja karyawan BUMDes Tirta Mandiri adalah gaya kepemimpinan transformasional, dengan mempengaruhi bawahannya dengan motivasi dan menyadarkan betapa pentingnya hasil pekerjaan. Pemimpin harus mewujudkan komitmen bersama dengan karyawan demi kemajuan perusahaan dengan memaparkan visi dan misi yang jelas dan terarah serta dapat dikomunikasikan dengan baik kepada seluruh karyawan.

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Variabel keempat yang mempengaruhi kinerja karyawan pada BUMDes Tirta Mandiri ialah lingkungan kerja. Analisis deskriptif berdasarkan nilai rata-rata (*mean*) setiap variabel menjelaskan bahwa nilai pada variabel lingkungan kerja memiliki skor rata-rata sebesar 3,96. Artinya BUMDes Tirta Mandiri memiliki lingkungan kerja yang baik untuk karyawan. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja (Nurwibowo, 2016). Kondisi lingkungan kerja dapat berupa fisik dan non fisik seperti tata ruang, hubungan rekan kerja, dan fasilitas kerja yang baik. Sangat penting bagi seorang karyawan memiliki hubungan rekan kerja yang baik. Apabila memiliki rekan kerja yang baik maka akan membuat kinerja karyawan berjalan dengan baik. Kondisi tata ruang yang tepat dalam perusahaan secara tidak langsung akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan perlu memperhatikan fasilitas kerja di kantornya agar karyawan dapat bekerja lebih efektif dan cepat. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan produktivitas perusahaan.

Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja mereka maka akan semakin baik pula kinerja karyawan tersebut. Lingkungan kerja terbukti berpengaruh positif signifikan

terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan produktivitas kinerja karyawan yang efektif dan efisien, karyawan perlu memahami keadaan lingkungan kerjanya begitu juga dengan pimpinan perusahaan. Hal ini penting dikarenakan karyawan dan pimpinan perlu melakukan adaptasi terhadap kondisi lingkungan mereka. Faktor lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu kunci dari kinerja karyawan yang maksimal.

Temuan penelitian ini sejalan dengan penelitian Swandari dkk., (2017) menunjukkan bahwa hasil pengaruh lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawannya. Begitu juga dengan penelitian Nugraha dkk., (2013) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa lingkungan kerja baik berupa fisik maupun non fisik dalam keadaan baik maka kinerja karyawannya semakin baik.

Menurut teori Dale (1992), dimana kinerja para karyawan tergantung dari kombinasi kemampuan, usaha dan kesempatan yang diperoleh. Lingkungan kerja yang baik juga menciptakan kepuasan dalam kerja. Apabila lingkungan sekitar karyawan kondusif, aman, dan nyaman maka karyawan merasa puas akan situasi di tempat kerjanya terutama lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik tersebut seperti sarana dan prasarana kerja yang baik, kebersihan tempat kerja yang terjaga dan nyaman. Dimana pun seseorang

bekerja, hal yang paling dilihat dari para karyawan adalah lingkungan kerjanya.