

ANALISIS FAKTOR DETERMINAN KINERJA PEGAWAI DLKH KOTA YOGYAKARTA

Rendita Kasastri dan Beta Asteria

STIE Widya Wiwaha Yogyakarta

renditakasastri0404@gmail.com dan beta_asteria@stieww.ac.id

ABSTRAK

Riset dilakukan untuk melakukan analisis tentang pengaruh variabel Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai DLKH Kota Yogyakarta. Jenis penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai, dengan teknik pengambilan data menggunakan kuesioner/angket. Olah data pada riset ini, menggunakan SPSS versi 23. Riset membuktikan bahwa variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai DLKH Kota Yogyakarta. Variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai DLKH Kota Yogyakarta, serta riset membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai DLKH Kota Yogyakarta.

Kata Kunci : Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

ABSTRACT

The research was conducted to analyze the influence of the variables of Leadership, Compensation and Work Environment on the Performance of DLKH Employees in Yogyakarta City. This type of research is a quantitative research. The sample in this study amounted to 45 employees, with data collection techniques using questionnaires. Processing the data in this research, using SPSS version 23. Research proves that the leadership variable has no effect on the performance of Yogyakarta City DLKH employees. The compensation variable has no effect on the performance of Yogyakarta City DLKH employees, and research proves that the work environment has influence on the Yogyakarta City DLKH employee performance.

Keywords : Leadership, Compensation, Work Environment and Employee Performance

PENDAHULUAN

Humam Resources Management ialah faktor yang paling utama bagi berjalannya kegiatan di dalam organisasi. *Humam Resources Management* harus mempunyai *strategic planning* untuk memastikan tenaga kerja yang diperlukan ada, berkompeten, dan memiliki kualitas unggul dalam meraih tujuan organisasi. Keberhasilan *policy, strategy*, ataupun langkah-langkah kegiatan yang akan dilakukan didalam organisasi sangat ditentukan oleh *humam resources* yang berkompetensi unggul. Untuk itulah, sebuah organisasi dituntut untuk mampu meningkatkan kinerja *Humam resources* yang dimiliki. Pentingnya meningkatkan kinerja *humam resources* secara terus menerus dan berkesinambungan dalam menghadapi tuntutan organisasi (Sapitri, 2016).

Kinerja menjadi suatu tantangan bagi setiap organisasi. Kinerja yang unggul pada organisasi akan menciptakan *humam resources* yang efektif dan efisien, yang bermanfaat bagi kesuksesan organisasi. Kinerja para pegawai memiliki peran penting bagi suatu organisasi. Hal ini dikarenakan kinerja tiap pegawai adalah *key factor* untuk mencapai sasaran kinerja pegawai pada tiap fungsi yang ada di organisasi. Pada akhirnya kinerja pada masing-masing fungsi di organisasi, akan memberikan sumbangan pada tercapainya kinerja perusahaan. Kinerja pegawai yang rendah

pada suatu organisasi akan menyebabkan hambatan bagi suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor; diantaranya kepemimpinan, gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kompensasi, motivasi kerja, disiplin kerja dan lain-lain.

DLKH Kota Yogyakarta salah satu instansi pemerintahan yang membantu gubernur, dalam melaksanakan urusan pemerintahan dibidang lingkungan hidup serta bidang kehutanan. Pembentukan DLKH terbentuk dari Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 perihal Pemerintahan Daerah dan Peraturan Pemerintah Nomor 18 Tahun 2016 perihal Perangkat Daerah yang mengamanat pada tiap-tiap pemerintah daerah dalam melaksanakan urusan pemerintahan yang wajib dan tidak berkaitan dengan unsur pelayanan dasar. Dalam lingkup lingkungan hidup dan urusan pemerintahan pilihan, mencakup kehutanan.

Kinerja pegawai DLKH Yogyakarta tak lepas dari suatu permasalahan atau hambatan. Terdapat faktor-faktor yang memiliki pengaruh terhadap turunnya kinerja pegawai, antara lain ialah kurangnya waktu kepemimpinan menjalin kerjasama dengan pegawai. Pemimpin dinilai masih kurang dalam mengembangkan tugasnya. Dan dari segi pegawai, kompensasi yang diberikan dinilai kurang, serta lingkungan kerja yang masih kurang efektif dan efisien.

KAJIAN PUSTAKA DAN HIPOTESIS

Kepemimpinan

Kepemimpinan menurut Ariana & Riana (2013) ialah kemampuan dalam mempengaruhi orang, untuk melakukan ataukah tidak melakukan sesuatu pekerjaan. Tim kerja diperlakukan pemimpin, bukan dengan memberi perintah ataukah memberikan dorongan dari belakang, tetapi seorang pemimpin selalu berusaha untuk melayani tim kerja nya lebih baik. Hal ini nanti yang akan menjadi sebab tim kerja nya tersebut melayani pemimpin.

Kepemimpinan menurut Hasibuan (2005:170) ialah suatu cara seorang pemimpin menginfluence perilaku tim kerja nya agar mampu bekerja dalam tim dan bekerja secara produktif guna mencapai tujuan organisasi tersebut. Oleh karena jalannya kepemimpinannya dengan menciptakan kepercayaan partisipasi, loyalitas dan internal motivasi para bawahan dengan cara persuasif. Hal ini berdasarkan kecakapan, kapabilitas dan perilaku seorang pemimpin.

Menurut Edison (2016), terdapat lima tipe kepemimpinan, ialah :

1. Kepemimpinan Karismatik

Pada tipe karismatik ini, hubungan interpersonal dalam organisasi antara pemimpin dan bawahannya kuat .

2. Kepemimpinan Transformasional

Pada tipe transformasional, pemimpin memberi inspirasi bawahan untuk memiliki kepercayaan diri, serta percaya pada potensi diri untuk meraih masa depan yang gemilang dan sukses bagi organisasi.

3. Kepemimpinan Transaksional

Pada tipe transaksional, seorang pemimpin mempunyai pendekatan atau cara yang unik, dimana pegawainya ikut berpartisipasi dalam merumuskan tujuan melalui suatu transaksi yang jelas serta terukur.

4. Kepemimpinan Partisipatif

Pada tipe kepemimpinan ini, pemimpin akan memberikan perhatian besar terhadap pegawainya secara keseluruhan.

5. Kepemimpinan Otokratis

Pada kepemimpinan tipe otokratis, pemimpin menganggap dirinya ialah sosok penting dalam organisasi tersebut. Pemimpin juga beranggapan bahwa potensi yang dimiliki pegawainya masih rendah. Pemimpin melakukan perintah secara langsung terhadap pegawainya. Serta memiliki kecenderungan membuat keputusan yang selalu menyimpang.

Kompensasi

Kompensasi adalah bagian penting dari *human resources management*. Hal ini disebabkan perihal yang paling sensitif didalam hubungan kerja ialah terkait dengan pemberian kompensasi. Perusahaan belum melaksanakan dengan benar hal-hal yang terkait dengan kompensasi. Seperti pemberian tunjangan, kenaikan kompensasi, komponen kompensasi serta skala pemberian kompensasi perusahaan belum melaksanakan secara benar. Beberapa perusahaan berasumsi bahwasanya dengan memberikan atau melaksanakan kompensasi yang minimal, perusahaan-perusahaan sudah merasa memenuhi ketentuan pemberian kompensasi yang berlaku. Paham seperti ini harus diluruskan dengan memahami secara mendalam pengertian kompensasi serta sistem pemberian kompensasi secara menyeluruh.

Husein Umar (2007:16) kompensasi ialah semua imbalan yang diberikan kepada pegawai, dalam bentuk *Salary, Incentive, Premium, Bonus, Wages, Insurance* dan yang sejenisnya. Serta imbalan tersebut dibayar secara langsung oleh perusahaan. Simpulnya kompensasi adalah segala sesuatu yang dapat berupa uang atau bukan uang. Suatu perusahaan memberikan kompensasi kepada pegawainya sebagai imbalan bagi pegawai karena telah dipekerjakan oleh perusahaan tersebut. Adapun Indikator-indikator kompensasi ialah:

1. Salary

Imbalan diberikan oleh perusahaan kepada karyawan secara rutin dan nominalnya tetap. Salary diberikan setiap bulan. Salary tetap diberikan walaupun karyawan kerja tidak masuk salary tetap diberikan secara penuh.

2. Incentives

Incentives imbalan yang perusahaan berikan kepada karyawan sebagai upaya untuk meningkatkan work product, yang sifatnya tidak konstan dan bias berubah-ubah pada periode-periode tertentu.

3. Bonus

Bonus ialah bentuk imbalan kepada karyawan yang diberikan ketika karyawan dapat mencapai sasaran kerja yang ditetapkan oleh perusahaan

4. Wages

Wages ialah bentuk imbalan kepada karyawan karyawan yang diberikan berdasarkan lama jam kerja karyawan.

5. Premium

Premium ialah hadiah atau hal yang diterima karyawan dari perusahaan dalam bentuk imbalan ekstra. Dimana Premium ini dibayarkan ekstra sebagai imbalan tambahan diatas pembayaran pada normalnya.

6. Treatment

Treatment ialah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan sebagai imbalan jasa dalam rangka penanggulangan risiko yang berhubungan dengan kesehatan karyawan.

7. Insurance

Insurance ialah bentuk dari cara menanggulangi risiko atas kerugian, serta adanya kehilangan manfaat dan tanggungjawab hukum yang dipindahkan pada pihak ketiga yang dapat timbul pada kejadian yang tidak pasti.

Lingkungan Kerja

Lingkungan ialah *external power* yang memiliki potensi dalam menginfluence kinerja organisasi. Lingkungan dibedakan jadi dua, ialah lingkungan umum serta lingkungan khusus. Lingkungan umum ialah semua yang berada di luar organisasi, yang berpotensi pengaruhi organisasi yaitu sosial dan teknologi. Lingkungan khusus ialah lingkungan yang berkorelasi terhadap capaian sasaran-sasaran perusahaan secara langsung. Sedarmayanti (2009) Ada beberapa faktor yang memiliki pengaruh pada suatu kondisi lingkungan kerja yang terkait dengan kapabilitas pegawainya yaitu:

1. Pencahayaan

Pencahayaan penting bagi pegawai, terkait dengan keselamatan dan kelancaran dalam bekerja.

2. Temperatur/suhu

Setiap manusia selalu berupaya untuk mempertahankan suhu tubuhnya jadi tubuh menyesuaikan diri dengan perbedaan suhu yang ada diluar tubuhnya.

3. Kelembapan

Hal ini berkaitan dengan kandung air yang ada didalam udara. Ukurannya biasa dalam persentase.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara terkait dengan gas yang diperlukan makhluk hidup dalam menjaga kelangsungan hidupnya. Bila udara dilingkungan kerja tercemar maka akan berbahaya bagi kesehatan tubuh.

Kebisingan

Polusi yang dirasakan oleh pekerja dan diusahakan untuk diminimalisir ialah kebisingan. Kebisingan ialah suara yang tidak mengganggu telinga. Biasanya akan mengganggu pegawai dalam bekerja.

6. Getaran mekanis

Getaran mekanis menimbulkan gangguan, memecahkan konsentrasi bekerja karyawan serta menimbulkan kelelahan dan menyebabkan munculnya penyakit-penyakit. Misalkan sakit pada mata, syaraf, sirkulasi darah, otot, tulang, dan sebagainya.

7. Bebauan

Pegawai menganggap bebauan sebagai salah satu pencemaran, Hal ini dikarenakan konsentrasi bekerja akan menurun.

8. Tata warna

Tata warna di tempat karyawan kerja akan membuat timbul perasaan *happy*, *sad* dan lain-lain dari pegawai. Hal ini dikarenakan sifat dari warna tersebut dapat mempengaruhi perasaan pada masing-masing pegawai.

9. Dekorasi

Dekorasi bukan hanya terkait dengan penataaan ruang kerja. Hal ini juga berkaitan dengan tata letak, pemilihan warna, perlengkapan, dan lainnya.

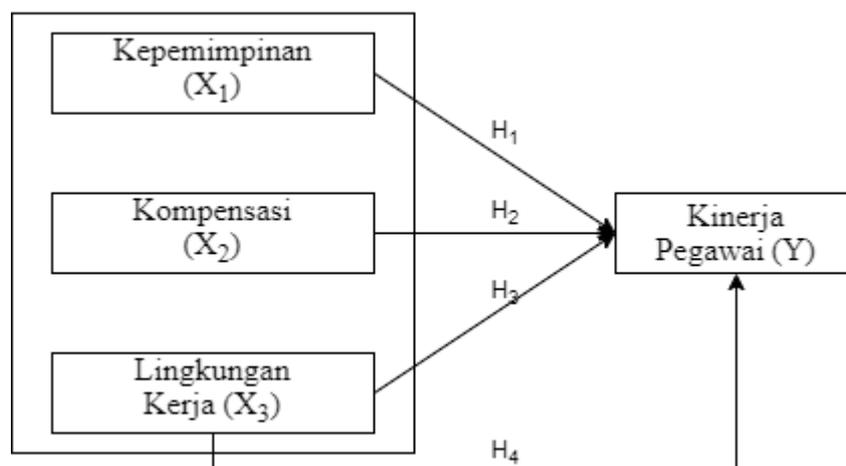
Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai ialah terkait dengan kapabilitas, *experience*, *willingness* dan *time*, yang dijadikan dasar seseorang dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan *output* yang diharapkan (Hasibuan, 2010). Sedangkan menurut Edison (2016), kinerja ialah hasil suatu proses, yang sesuai serta diukur pada periode tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa definisi Kinerja Pegawai tadi, maka dapat disimpulkan kinerja ialah tercapainya hasil kerja, terkait dengan kualitas dan kuantitas berdasar kemampuan, pengalaman, serta kesungguhan yang dilakukan oleh pegawai yang sesuai tugas serta tanggung jawab yang dimiliki pegawai pada periode waktu yang telah ditentukan. Menurut Edison, dkk (2016) ada tiga faktor yang memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, yaitu :

1. Kompetensi dan kapabilitas yang dimiliki oleh pegawai dalam bekerja sampai selesai, ialah:
 - a. Kapabilitas serta keterampilan kerja yang dimiliki oleh pegawai
 - b. Motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Motivasi ini dipengaruhi oleh latar belakang keluarganya, budaya yang dimiliki dan agama yang dianut, serta lingkungan masyarakat sekitarnya.
2. Teknologi atau Mesin. Dilihat apakah teknologi pendukung yang diaplikasikan sudah memenuhi syarat. Bila belum maka perlu adanya perbaikan atau penggantian teknologi yang baru.
3. Metode/ Sistem. Diperlukan agar setiap keputusan yang dibuat oleh pegawai dapat diambil dengan mudah, serta tidak kaku. Guna mempermudah birokrasi kerja serta membangun sinergi yang baik diantara pegawai atau bagian-bagian pada perusahaan.

Kerangka Pikir

Kerangka pikir ialah dasar dalam menemukan, mengembangkan dan menguji kebenaran suatu penelitian. Adapun kerangka berpikir pada penelitian ini ialah:



Gambar 1. Kerangka Berpikir

Hipotesis yang diajukan pada penelitian adalah sebagai berikut:

Hipotesis Pertama (H ₁)	Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai
Hipotesis Dua (H ₂)	Kompensasi berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai
Hipotesis Tiga (H ₃)	Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Pegawai
Hipotesis Empat (H ₄)	Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan jenis data data primer dimana data penelitian diperoleh langsung dari sumber atau subjek penelitian. Data penelitian diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada responden tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLKH) kota Yogyakarta.

Populasi dan Sampel

Penelitian ini dilakukan di DLKH Kota Yogyakarta. Populasi penelitian ialah pegawai DLKH Yogyakarta sebanyak 45. Teknik Sampel yang digunakan dalam penelitian ialah sampling jenuh sebanyak 45 pegawai yang ada di DLKH Kota Yogyakarta digunakan sebagai sampel penelitian .

Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional yang digunakan pada penelitian ini adalah:

Tabel 1 . Definisi Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kepemimpinan (X ₁)	Kepemimpinan ialah suatu cara seorang pemimpin menginfluence perilaku tim kerjanya agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi (Hasibuan 2005 : 170)	<i>Ability to make decisions</i> <i>Ability to motivate</i> <i>Communication skills</i> <i>Ability to control subordinates</i> <i>Responsibility</i> <i>Ability to control emotions</i>
Kompensasi (X ₂)	Kinerja pegawai ialah segala sesuatu yang diterima pegawai, yang dapat berupa <i>Salary, Incentive, Bonus, Wages, Insurance</i> dan lainnya dan dibayarkan oleh perusahaan kepada pegawainya secara langsung (Husein Umar, 2007:16).	<i>Salary</i> <i>Incentive</i> <i>Bonus</i> <i>Wages</i> <i>Premium</i> <i>Treatment</i> <i>Insurance</i>
Lingkungan Kerja (X ₃)	ialah <i>external power</i> yang memiliki potensi untuk menginfluence kinerja organisasi. Lingkungan	<i>Work atmosphere</i> <i>Relationship with co-workers</i> <i>Availability of working facilities</i> <i>Lighting</i>

	dibedakan jadi dua, ialah lingkungan umum dan lingkungan khusus (Robbins 2003:86).	<i>Security air circulation.</i>
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai ialah kapabilitas, <i>experience</i> , <i>willingness</i> dan waktu seseorang, yang dijadikan dasar dalam meleyesaikan tugasnya sesuai dengan hasil yang diharapkan (Hasibuan, 2010).	<i>Quality</i> <i>Quantity</i> <i>Time</i> <i>Cooperation between employees</i> <i>Cost suppression</i> <i>Supervision</i>

Instrumen Penelitian

Pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner, dengan menggunakan *linkert scale* dan *validity test* serta *reability test* terhadap kuesioner.

1. Kuisisioner atau angket ialah cara mengumpulkan data memberikan daftar pertanyaan atau pernyataan yang tertulis untuk dijawab oleh responden penelitian. Pada penelitian ini, peneliti melakukan pembagian kuesioner secara langsung kepada responden.
2. *Likert Scale* ialah *scale* yang dipakai dalam ukuran data yang diperoleh, secara kuantitatif serta menghasilkan data yang akurat dan teruji kebenarannya. Skala pada penelitian ini ialah:

Sangat Setuju (SS)	= 5
Setuju (S)	= 4
Netral (N)	= 3
Tidak Setuju (TS)	= 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	= 1

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Kuesioner penelitian diisi oleh sebanyak 45 responden pegawai DLHK Kota Yogyakarta. Berdasarkan informasi yang diisi pada kuesioner maka diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan atas jenis kelamin, usia, lama bekerja, dan pendidikan terakhir adalah:

Karakteristik Responden

Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin ialah sebagai berikut:

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Total	Persentase
1.	Pria	21	46,7 %
2.	Wanita	24	53,3 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel2 di atas menunjukkan jumlah pegawai berjenis kelamin wanita ialah sebanyak 24 pegawai atau sebanyak (53,3%) dan jumlah pegawai berjenis kelamin pria ialah sebanyak 21 pegawai atau sebanyak (46,7%).

Berdasarkan Usia Responden

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Total	Persentase
1.	< 25	7	15,5 %
2.	25 – 35	13	28,9 %
3.	36 – 45	3	6,7 %
4.	46 – 55	10	22,2 %
5.	> 55	12	26,7 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 3 diatas memperlihatkan usia pegawai < 25 tahun berjumlah 7 pegawai (15,5%). Untuk usia antara 25-35 tahun berjumlah 13 pegawai (28,9%). Untuk usia antara 36-45 tahun berjumlah 3 pegawai (6,7%). Untuk usia antara 46-55 tahun berjumlah 10 pegawai (22,2%). Dan untuk usia <55 tahun berjumlah 12 pegawai (26,7%).

Berdasarkan Lama Bekerja Responden

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan lama bekerja

No	Lama Bekerja	Total	Persentase
1.	1-5 tahun	11	24,5 %
2.	6-10 tahun	10	22,2 %
3.	11-15 tahun	6	13,3 %
4.	> 15 tahun	18	40 %
	Jumlah	45	100 %

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2021

Berdasarkan Tabel 4, lamanya bekerja pegawai antara 1-5 tahun berjumlah 11 pegawai (24,5%). Untuk lama bekerja antara 6-10 tahun berjumlah 10 pegawai (22,2%). Untuk lama bekerja 11-15 tahun berjumlah 6 pegawai (13,3%). Untuk lama bekerja antara > 15 tahun berjumlah 18 pegawai (40%).

Berdasarkan Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 5. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan Terakhir	Total	Persentase
1.	SMU	10	22,2 %
2.	D3	4	8,9 %
3.	S1	18	40 %
4.	S2	13	28,9 %
5.	S3	0	0 %
	Jumlah	45	100%

Sumber : Hasil Pengolahan data primer, 2021

Tabel 5 memperlihatkan pendidikan terakhir pegawai, jumlah tertinggi dengan pendidikan S1 yang berjumlah 18 pegawai (40%). Untuk pendidikan S2 berjumlah 13 pegawai (28,9%). Untuk pendidikan SMU berjumlah 10 pegawai (22,2%). Untuk pendidikan D3 berjumlah 4 orang (8,9%). Untuk pendidikan S3 berjumlah nol pegawai (0%).

Uji Instrumen Penelitian

Validity Test

Menurut Sugiyono (2011:173), instrumen pokok pada penelitian ialah *list* pertanyaan yang disebarkan kepada responden, agar *list* pertanyaan yang dibuat dapat mewakili data sehingga dapat menjawab permasalahan serta tujuan penelitian maka harus dilakukan *Validity test*. Dalam penentuan layak atau tidaknya suatu item yang digunakan, dilakukan dengan membandingkan signifikansi koefisien korelasi pada taraf signifikansi 0,05. Lolos *Validity Test* bilamana besarnya $r_{hitung} \geq r_{tabel}$.

Tabel 6. Validity Test

Variabel	Item Pernyataan ke	r_{hitung}	r_{tabel} 5% (110)	Valid
Kepemimpinan (X ₁)	Pertama	0,790	0,294	√
	Kedua	0,766		√
	Ketiga	0,728		√
	Keempat	0,769		√
	Kelima	0,775		√
	Keenam	0,803		√
Kompensasi (X ₂)	Pertama	0,856	0,294	√
	Kedua	0,845		√
	Ketiga	0,823		√
	Keempat	0,857		√
	Kelima	0,912		√
	Keenam	0,785		√
Lingkungan Kerja (X ₃)	Pertama	0,428	0,294	√
	Kedua	0,663		√
	Ketiga	0,764		√
	Keempat	0,727		√
	Kelima	0,713		√
	Keenam	0,763		√
	Butir 7	0,651		√
Kinerja Pegawai (Y)	Pertama	0,572	0,294	√
	Kedua	0,801		√
	Ketiga	0,815		√
	Keempat	0,551		√
	Kelima	0,804		√
	Keenam	0,784		√
	Ketujuh	0,685		√

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Reability Test

Reability Test digunakan untuk mengukur kuesioner, yang merupakan indikator dari variabel. *Reability Test* dilakukan membandingkan nilai *Cronbach's Alpha*. Suatu instrumen dikatakan reliabel (handal) bilamana besar Alpha > 0,60. Berikut adalah hasil dari *Reability test*.

Tabel 7. Reability Test

Variabel	<i>Cornbach's Alpha</i>	Relaibel
Kepemimpinan (X ₁)	0,864	√
Kompensasi (X ₂)	0,920	√
Lingkungan Kerja (X ₃)	0,802	√

Kinerja Pegawai (Y)	0,833	√
---------------------	-------	---

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan hasil *Reability Test* tabel diatas, memperlihatkan bahwasanya nilai *Cronbach's Alpha* dari seluruh variabel pada penelitian ini yaitu Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan kerja, dan Produktivitas Kerja mempunyai nilai diatas 0,60. Berdasarkan hasil tersebut simpulannya instrument penelitian pada penelitian ini lolos *Reability Test*.

Uji Asumsi Klasik

Normality test

Normality test bertujuan melakukan tes apakah pada model regresi penelitian ini, variabel pengganggu atau residual berdistribusi normal. Metode *Kolmogorove Smirnov* (K-S) diaplikasikan pada *normality test* ini. Aturannya nilai residual memiliki distribusi yang normal bila besarnya angka signifikansi $> 0,05$. Adapun output SPSS dari *Normality Test* ialah :

Tabel 8. Normality Test

Hasil Uji	Normal
P = 0,200 > 0,05	√

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan hasil output SPSS dari *Normality Test* tabel di atas, memperlihatkan besarnya nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2 tailed) ialah $0,200 > 0,05$. Hal ini berarti simpulannya nilai residual berdistribusi secara normal pada penelitian ini.

Linearity Test

Linearity Test bertujuan mengetes apakah benar bahwa hubungan diantara variabel variabel independen dengan variabel dependen ialah linear. Aturan yang diterapkan pada *Linearity Test* ialah bila nilai signifikansi $> 0,05$. Simpulannya ialah ada hubungan linear diantara variabel-variabel independen dengan variabel dependen. Adapun *output* SPSS dari *linearity test* ialah:

Tabel 9. Linearity Test

Variabel	Deviation from linearitySig	Linear
Kepemimpinan	0,408	√
Kompensasi	0,114	√
Lingkungan Kerja	0,392	√

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Output SPSS dari uji linearitas diketahui pada variabel Kepemimpinan (X_1) nilai signifikansi nya 0,408, variabel Kompensasi (X_2) nilai signifikansi nya 0,114, variabel Lingkungan kerja (X_3) nilai signifikansi nya 0,392. Maka kesimpulannya model penelitian ini lolos dari *Linearity Test* dan layak digunakan sebagai model penelitian.

Multicollinearity Test

Multicollinearity Test ialah salah satu jenis test pada uji asumsi klasik yang digunakan untuk mengetes ada tidaknya penyimpangan, yaitu terdapat hubungan diantara variabel-variabel independen pada model regresi linear.

Tabel 10. Multicollinearity Test

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	13.099	3.534		3.707	.001		
	Kepemimpinan	.174	.100	.236	1.749	.088	.800	1.251
	Kompensasi	.019	.074	.033	.252	.802	.867	1.154
	Lingkungan Kerja	.442	.110	.509	3.997	.000	.902	1.109

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

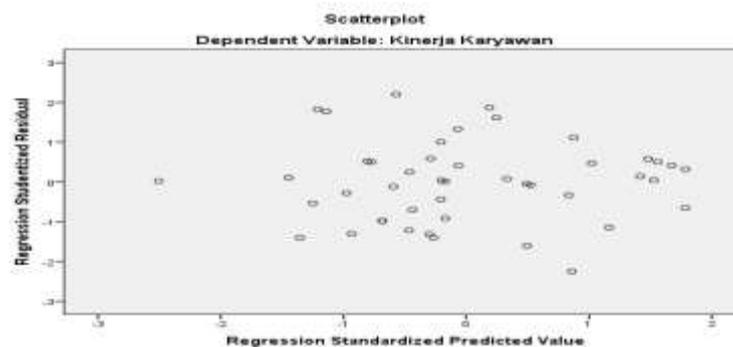
Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Dilihat output SPSS hasil *Multicollinearity Test* diatas, pada tiap-tiap variabel independen memperlihatkan angka nilai *tolerance* $\geq 0,1$ serta besarnya *VIF* ≤ 10 , yaitu untuk kepemimpinan (X_1) *tolerance* 0,800 serta besarnya *VIF* 1,251 dan kompensasi (X_2) besarnya *tolerance* 0,867 dan *VIF* ialah 1,154, serta lingkungan kerja (X_3) *tolerance* 0,902 dan *VIF* 1,109. Jadi antar variabel-variabel independen tidak saling mempengaruhi. Sehingga model dapat dikatakan lolos *Multicollinearity Test* dan layak digunakan sebagai model penelitian.

Heteroscedasticity Test

Heteroscedasticity Test dipakai untuk melakukan tes, apakah pada model regresi linear terdapat perbedaan *variance* residual dari pengamatan satu terhadap pengamatan lain. Output SPSS dari *Heteroscedasticity Test* ialah :

Gambar 1. Heteroscedasticity Test



Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan gambar diatas *Heteroscedasticity Test* dengan mengaplikasikan metode *scatterplot*. Berdasarkan hasil output diatas bila perhatikan gambar grafik *scatterplots* maka Nampak bahwan *point-point* menyebar secara random pada gambar diatas. Pada bagian atas angka nol maupun di bagian bawah angka nol dari sumbu vertikal atau sumbu Y. Simpulannya ialah berdasarkan hasil *Heteroscedasticity Test*, model penelitian lolos dari uji ini.

Uji Hipotesis

Analisis Regresi Linear Berganda

Berdasarkan olah data penelitian dengan menggunakan program SPSS hasil Regresi Linear adalah:

Tabel 11. Regresi Linear

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.099	3.534		3.707	.001
Kepemimpinan	.174	.100	.236	1.749	.088
Kompensasi	.019	.074	.033	.252	.802
Lingkungan Kerja	.442	.110	.509	3.997	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Pada penelitian ini menggunakan model persamaan yaitu:

$$Y = 13,099 + 0,174 X_1 + 0,019 X_2 + 0,442 X_3 + e$$

Berdasarkan hasil output SPSS diatas maka model regresi linear berganda dijelaskan bahwa pada penelitian ini; variabel kepemimpinan, kompensasi serta lingkungan kerja memiliki arah hubungan yang berarah positif terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan persamaan regresi pada penelitian ini, maka analisis yang dapat dilakukan ialah berikut ini:

1. Besarnya *constant* ialah 13,099. Artinya bila kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja tidak mengalami peningkatan sebesar satu satuan atau tetap maka kinerja pegawai sebesar 13,099.
2. Besarnya koefisien kepemimpinan (X_1) ialah 0,174. Hasil tersebut artinya bahwa apabila variabel kepemimpinan berubah sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,174.
3. Besarnya koefisien kompensasi (X_2) ialah 0,019. Hasil tersebut artinya bahwa bila kompensasi mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,019.
4. Nilai koefisien regresi variabel lingkungan kerja (X_3) sebesar 0,442. Hasil ini dapat diartikan bahwa bila lingkungan kerja mengalami perubahan atau kenaikan satu satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,442.

Uji Parsial atau Uji t

Uji t ialah uji yang diaplikasikan pada penelitian guna melihat dan menganalisis pengaruh tiap-tiap variabel independen atau dapat dikatakan secara parsial pada tiap-tiap variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) pada model penelitian ini. Bila besarnya t hitung > t tabel serta besarnya signifikansi < 0,05, Simpulannya ialah variabel independen secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

Tabel 12. Ringkasan Uji t

Model	t	Sig.
Constant	3,707	0,001
Kepemimpinan	1,749	0,088
Kompensasi	0,252	0,802
Lingkungan Kerja	3,997	0,000

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan ringkasan hasil olah data dengan menggunakan SPSS, maka simpulan hasil uji hipotesis secara parsial atau dengan menggunakan (Uji t) adalah:

1. Kepemimpinan

Berdasarkan hasil output SPSS diperoleh besarnya t_{hitung} ialah (1,749) > t_{tabel} (1,679), dengan angka signifikansi 0,088 > 0,05. Diartikan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai DLHK Kota Yogyakarta. Berarti berdasarkan hasil tersebut bahwa H_1 ditolak. Simpulannya bahwa variabel kepemimpinan tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai DLKH Kota Yogyakarta.

2. Kompensasi

Hasil ringkasan output SPSS diatas, analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} ialah (0,252) < t_{tabel} (1,679), dengan nilai signifikansi 0,802 > 0,05. Berarti hasil bahwa H_2 ditolak., Artinya bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai DLHK Kota Yogyakarta.

3. Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil output SPSS pada pengujian analisis regresi diperoleh nilai t_{hitung} sebesar (3,997) > t_{tabel} (1,679), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Yang berarti bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai DLHK Kota Yogyakarta.

Uji F / Uji Simultan/ Bersama-sama

Uji F ialah tes yang dilakukan secara simultan atau keseluruhan atau bersama-sama. Uji F bertujuan untuk mengetes variabel-variabel independen (Kepemimpinan Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja) memiliki pengaruh secara simultan pada variabel dependen (Kinerja Karyawan).

Tabel 13. Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	130.261	3	43.420	9.151	.000 ^b
	Residual	194.539	41	4.745		
	Total	324.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan output SPSS tersebut, terlihat besarnya F_{hitung} ialah 9,151 dan nilai signifikansi 0,000. Taraf hasil nilai signifikansi tersebut bila dibandingkan dengan nilai $\alpha = 0,05$ maka 0,000 < 0,050 sehingga dapat ditarik simpulan terdapat pengaruh secara simultan / bersama-sama antara variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di DLHK Kota Yogyakarta

Koefisien Determinasi (R square/R²)

Nilai koefisien determinasi berguna untuk mengetes sejauh mana kemampuan dari variabel-variabel independen (kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja) yang ada dalam model penelitian ini, dalam menjelaskan variabilitas variabel dependen (kinerja pegawai).

Tabel 14. Ringkasan Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R ²	Adj. R ²
1	.633 ^a	.401	.357

Sumber : SPSS 23 Tahun 2021

Berdasarkan tabel ringkasan output SPSS, maka diperoleh besarnya nilai Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*) ialah 0,357 atau 35,7%. Hal ini berarti 35,7 persen kinerja pegawai di

DLHK Kota Yogyakarta dipengaruhi oleh variabel kepemimpinan, kompensasi, dan lingkungan kerja sisanya dijelaskan oleh variabel-variabel lainnya yang tidak ada pada model penelitian ini.

PEMBAHASAN DAN HASIL UJI HIPOTESIS

Pengaruh Kepemimpinan (X_1) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLKH) Kota Yogyakarta

Penelitian ini, membuktikan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di DLHK Kota Yogyakarta. Berdasarkan besarnya nilai t hitung sebesar (1,749) > t tabel (1,679) serta dengan nilai signifikansi 0,088 > 0,05, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,174, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak.

Kepemimpinan tidak memiliki pengaruh positif signifikan pada kinerja pegawai di DLHK Kota Yogyakarta. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan pegawai dan setiap pegawai sudah memiliki sasaran kinerja yang harus dicapai. Penelitian ini hasilnya sesuai penelitian Thamrin, Semmaila, dan Aminuddin (2020) tentang "Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT. BRI pada unit Salo, kantor Cabang Pinrang" membuktikan kepemimpinan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLKH) Kota Yogyakarta

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai di DLHK Kota Yogyakarta, dapat dibuktikan dari t hitung sebesar (0,252) < t tabel (1,679), dengan nilai signifikansi 0,802 > 0,05, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,019, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Hasil ini searas penelitian (Mundakir & Zainuri, 2018) menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum cukup untuk mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup dan Kehutanan (DLKH) Kota Yogyakarta

Penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di DLHK Kota Yogyakarta, dapat dibuktikan dari t hitung sebesar (3,997) > t tabel (1,679), dengan nilai signifikansi 0,000 < 0,05, dan nilai koefisien regresi sebesar 0,442, maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga diterima. Hasil ini penelitian ini searas dengan penelitian yang dilakukan oleh Polakitan, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat diartikan bahwasana ketika lingkungan kerja semakin baik dan nyaman maka kinerja pegawai akan semakin baik.

KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN IMPLIKASI

Simpulan pada penelitian ini sebagai berikut:

1. Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DLKH Kota Yogyakarta. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan tidak memiliki pengaruh pada kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan kinerja pegawai tidak terlalu memperhatikan gaya kepemimpinan dan setiap pegawai sudah memiliki sasaran kinerja yang harus dicapai.

2. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di DLKH. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan perusahaan belum cukup untuk mempengaruhi kinerja pegawai.
3. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di DLKH. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kinerja pegawai menjadi semakin baik.

Keterbatasan Penelitian

Peneliti memiliki keterbatasan untuk meneliti penelitian ini, disarankan untuk penelitian yang akan datang; dapat mengembangkan penelitian dengan tema yang sama dengan mencari faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai seperti, motivasi kerja, budaya organisasi, komitmen kerja, kepuasan kerja, dan lain-lainnya.

Implikasi Bagi Dinas DLKH ialah:

1. Terkait dengan kepemimpinan, disarankan pihak DLKH mengoptimalkan kepemimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai dinas DLKH.
2. Terkait dengan kompensasi, disarankan pihak DLKH meningkatkan kompensasi gaji, fasilitas ataupun yang lainnya untuk parapegawai. Jika kebutuhan kompensasi pegawai terpenuhi, tentu saja kinerja pegawai akan lebih meningkat.
3. Terkait dengan lingkungan kerja, disarankan agar menjaga suasana lingkungan kerja dengan baik. Pihak DLKH Kota Yogyakarta juga perlu meningkatkan lingkungan kerja fisik dan non fisik yang nantinya juga meningkatkan kinerja pegawai, apabila lingkungan kerja dirasa nyaman dan aman maka karyawan dapat meningkatkan lagi produktivitas kerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhmad, S. F. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Bagian Produksi PT. JAMU JAGO Kota Semarang). *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*.
- Anggreni Made Ria, & Suardhika I Made Sadha. (2014). Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Bali, Indonesia. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*. 9.1 (2014), 1(ISSN: 2302-8556), 27–37.
- Ariana, I., & Riana, I. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Hotel Cendana Resort & Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2(1), 250355.
- Dewi, D. P., & Harjoyo. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Unpam Press* (Issue 1).
- Gede, K. G., & Priartini, P. S. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada Bpr Se-Kecamatan Sukawati Gianyar. *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 4, 1107. <https://doi.org/10.24843/eeb.2018.v07.i04.p07>
- Mundakir & Zainuri, 2018 (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*.
- Polakitan, R., Sendow, G. M., & Lumintang, G. G. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Asuransi Wahana Tata Manado. *Jurnal EMBA*, 4(3), 1068–1077.
- Roring, F. . (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Pembagian Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Bank Danamon Cabang Manado. *JMBI UNSRAT (Jurnal Ilmiah*

Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi), 4(3), 144–154.
<https://doi.org/10.35794/jmbi.v4i3.17991>

Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (p. 244).

Thamrin, M. F., Semmaila, B., & Aminuddin. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Rakyat Indonesia Unit Salo Cabang Pinrang. *Paradoks: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 3(2), 148–156.