



Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan

Oleh :

Lailul Aminah *

Abdul Kodir Djaelani **

Khalikussabir ***

Email : lailul924@gmail.com

Universitas Islam Malang

Abstract

This study aims to determine the effect of Leadership Style, Compensation and Work Environment on Employee Performance at the Office of the Ministry of Religion, Pasuruan Regency. The sample used in this study were 35 employees. The data analysis method used in this research is quantitative analysis using multiple linear regression analysis. Testing the data used is simultaneous hypothesis testing (F) and partial hypothesis testing (t). The results showed that simultaneously the variables of Leadership Style, Compensation and Work Environment had a positive and significant effect on employee performance and based on the results of a partial test (t test) the leadership style variable had a positive and significant effect on employee performance, the compensation variable had a positive and significant effect on performance. Employees, work environment variables have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: *Leadership Style, Compensation, Work Environment and Employee Performance*

Pendahuluan

Latar Belakang

Suatu perusahaan harus memiliki kapabilitas dalam membentuk sumber daya manusia yang ada sehingga memiliki peningkatan pengetahuan, keahlian dan keterampilan sesuai bidangnya yang dibutuhkan agar pegawai bisa mengembangkan perusahaan dengan optimal sehingga meningkatkan pelayanan dan kinerja pegawai kepada masyarakat pun bisa memuaskan. Sumber daya manusia dalam suatu perusahaan itu terdiri dari pimpinan dan pegawai, Keduanya memiliki fungsi dan perannya masing-masing. Agar tercipta harmonisasi di setiap sumber daya manusia di dalam perusahaan harus berhubungan baik untuk dapat menciptakan keunggulan bersaing dan mencapai tujuan perusahaan dengan efektif.

Kinerja dianggap menjadi hal penting bagi suatu instansi dikarenakan keberhasilan instansi dipengaruhi oleh kinerja pegawai. kinerja pegawai adalah persoalan kursial dalam hubungan antara sesama individu dalam suatu organisasi, Marlikan et al (2018). Kinerja yaitu perilaku manusia dalam suatu organisasi yang telah memenuhi standar perilaku yang ditetapkan mencapai hasil yang diinginkan. Setiap organisasi berupaya meningkatkan kinerja pegawai dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang sudah ditetapkan.

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan berbagai cara misalnya pelatihan, pemberian kompensasi, pendidikan, pemberian lingkungan kerja yang baik serta motivasi. Upaya meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang

paling serius disebabkan keberhasilan kelangsungan hidup serta tercapainya tujuan dalam perusahaan bergantung pada kualitas kinerja sumber daya didalamnya. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa sebab diantaranya seperti budaya organisasi, gaya kepemimpinan, kompensasi, pelatihan, lingkungan kerja, fasilitas yang diserahkan oleh perusahaan dan pendidikan. Gaya kepemimpinan, kompensasi dan lingkungan kerja berperan penting dalam upaya menumbuhkembangkan kinerja pegawai.

Berdasarkan yang telah disebutkan diatas yang mempengaruhi kinerja pegawai. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu yang ada didalamnya. Menurut Thoha, (2017:49) gaya kepemimpinan adalah norma perilaku yang dipakai seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku orang lain. Pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola dengan baik bawahannya, oleh sebab itu seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.

Faktor lain dalam upaya mendukung kinerja pegawai yaitu kompensasi. Salah satu kebijakan yang dibuat perusahaan dengan adanya kompensasi yang diberikan kepada pegawai akan memengaruhi kinerja pegawai, Sehingga pegawai mendapatkan imbalan yang sesuai dengan spesifikasi pekerjaannya (Soekarso and Putong 2015:9). Kompensasi menjadi fokus setiap organisasi dalam mempertahankan dan menarik tenaga kerja yang berkualitas.

Demikian pula dalam melaksanakan suatu pekerjaan, seorang pegawai tidak bisa dipisahkan dengan segala keadaan yang ada disekitar tempat dimana mereka bekerja, yaitu lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai dapat menurunkan kinerja untuk bekerja secara maksimal.

Dalam penelitian (Sepriansya et al., 2020) menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian (Saleh 2021) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara terhadap salah satu pegawai yang sudah dilakukan oleh peneliti salah satu masalah yang memicu terjadinya penurunan kinerja pegawai pada kantor kementerian agama kabupaten pasuruan adalah faktor gaya kepemimpinan, pimpinan tidak mampu berkomunikasi secara baik dengan bawahannya karena kurangnya interaksi. Selain itu ditemukan juga faktor lain yaitu kompensasi, kompensasi juga yang menyebabkan pegawai merasa tidak puas karena kurangnya fasilitas yang memadai. Selain kompensasi, ditemukan juga faktor lain yaitu lingkungan kerja, dimana peralatan yang ada kurang memadai sehingga para pegawainya sulit untuk memperoleh hasil yang maksimal dan pencapaian kerjanya tidak sesuai target.

Berdasarkan latar belakang diatas, peneliti tertarik untuk mengambil judul penelitian **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan”**

Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat Teoritis sebagai bagian untuk menambah pengetahuan dan wawasan keilmuan yang berkaitan dengan bidang manajemen sumber daya manusia, juga sebagai landasan untuk peneliti yang selanjutnya.
- 2) Manfaat Praktis digunakan sebagai bahan pertimbangan, saran dan masukan untuk Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan dalam penerapan Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Tinjauan Teori

Kinerja

Menurut Benardin dan Russel (dalam Priansa, 2014:270), “Kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu, yang diperlihatkan kualitas dan kuantitas dari pekerjaan tersebut”.. Adapun indikator yang digunakan, sebagai berikut:

- 1) Kuantitas pekerjaan
- 2) Kualitas pekerjaan
- 3) Ketetapan waktu
- 4) Kemandirian
- 5) Inisiatif
- 6) Kerjasama

Gaya Kepemimpinan

Menurut pendapat Robbins (2016:127) bahwa “Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan memiliki otoritas manajerial. Kepemimpinan (*leadership*) merupakan proses memimpin sebuah kelompok dalam mencapai tujuannya. Indikator dari Gaya Kepemimpinan menurut Kartono (2016:34) secara garis besar sebagai berikut :

- 1) Kemampuan mengambil keputusan
- 2) Kemampuan memotivasi
- 3) Kemampuan komunikasi
- 4) Kemampuan mengendalikan bawahan
- 5) Kemampuan mengendalikan emosi

Kompensasi

Menurut pendapat (Roring, 2017) mengemukakan bahwa kompensasi yaitu semua pendapatan yang masuk sebagai pendapatan pekerja dalam bentuk apapun sebagai pengganti atas dukungan yang diberikan oleh organisasi. Menurut Sudaryo et al., (2018) indikator kompensasi sebagai berikut :

- 1) Gaji dan Upah
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

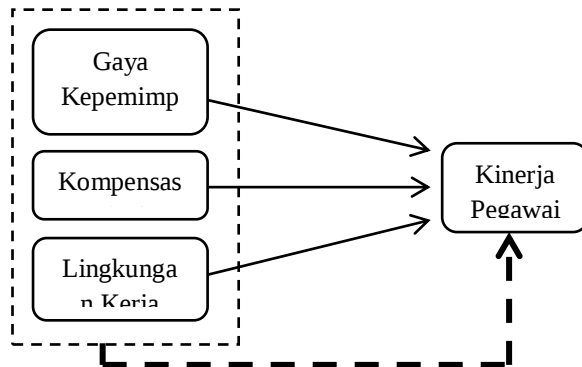
Lingkungan Kerja

Menurut pandangan Isyandi (dalam Nuraaini, 2013:97), Lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada di lingkungan pekerja yang bisa mempengaruhi dirinya dalam upaya menjalankan tugasnya seperti temperatur, penerangan, ventilasi, kelembapan dan kegaduhan, memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja serta kebersihan tempat kerja. Menurut Siagian (2014:59) mengemukakan beberapa indikator, yaitu:

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Peralatan kerja yang memadai
- 3) Fasilitas
- 4) Tersedianya sarana angkutan
- 5) Hubungan rekan kerja setingkat

- 6) Hubungan atasan dengan pegawai
- 7) Kerja sama antar pegawai

Kerangka Konseptual



Keterangan :

- ➔ : Berpengaruh secara simultan
- ➔ : Berpengaruh secara parsial

Hipotesis Penelitian

- H₁: Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja secara Simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₂: Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₃: Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai
- H₄: Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai

Metode Penelitian

Jenis, Lokasi dan Waktu Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Lokasi dari penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan yang beralamat di Jalan Dokter Wahidin Sudiro Husodo NO. 5, Pekuncen, Panggungrejo, Kota Pasuruan, Jawa Timur 67126. Penelitian ini dilakukan pada bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Januari 2022

Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan yaitu sebanyak 35 pegawai. Data diambil dari data pegawai Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan

Penelitian ini peneliti menggunakan sampling jenuh karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 orang responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada pada kantor kementerian agama kabupaten pasuruan yaitu sebanyak 35 orang responden. Dengan demikian penggunaan seluruh populasi tanpa harus menarik sampel penelitian sebagai unit observasi disebut sebagai teknik sensus.

Hasil Dan Pembahasan Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Instrumen	r Hitung	r Tabel	Sig	Keterangan
Y	1	0,838	0,2746	0,000	Valid
	2	0,941	0,2746	0,000	Valid
	3	0,910	0,2746	0,000	Valid
	4	0,946	0,2746	0,000	Valid
	5	0,858	0,2746	0,000	Valid
	6	0,927	0,2746	0,000	Valid
X1	1	0,890	0,2746	0,000	Valid
	2	0,964	0,2746	0,000	Valid
	3	0,813	0,2746	0,000	Valid
	4	0,928	0,2746	0,000	Valid
	5	0,903	0,2746	0,000	Valid
X2	1	0,874	0,2746	0,000	Valid
	2	0,875	0,2746	0,000	Valid
	3	0,869	0,2746	0,000	Valid
	4	0,646	0,2746	0,000	Valid
X3	1	0,924	0,2746	0,000	Valid
	2	0,919	0,2746	0,000	Valid
	3	0,924	0,2746	0,000	Valid
	4	0,938	0,2746	0,000	Valid
	5	0,858	0,2746	0,000	Valid
	6	0,944	0,2746	0,000	Valid
	7	0,885	0,2746	0,000	Valid

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 1 menunjukkan bahwa setiap variabel yang dipergunakan nilai Sig $0.000 < 0.05$, dan setiap variabel mempunyai nilai yang lebih besar dari r tabel yaitu 0,2746, jadi bisa disimpulkan bahwa semua data instrumen dalam penelitian ini adalah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Instrument	Conbach's alpa	Keterangan
Y	Kinerja Pegawai	0,954	Reliabel
X1	Gaya Kepemimpinan	0,937	Reliabel
X2	Kompensasi	0,804	Reliabel
X3	Lingkungan Kerja	0,966	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Diketahui dari hitungan tersebut bahwa:

- 1) Pada variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,954 > 0,6$ maka variabel Kinerja Pegawai dinyatakan reliabel.
- 2) Pada variabel Gaya Kepemimpinan diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,937 > 0,6$ maka variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan reliabel.
- 3) Pada variabel Kompensasi diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,804 > 0,6$ maka variabel Kompensasi dinyatakan reliabel.

- 4) Pada variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai *Conbach's alpa* sebesar $0,804 > 0,6$ maka variabel Lingkungan Kerja dinyatakan reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

Kolmogrov-Smirnov Test	Nilai
Test Statistic	0,142
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,073

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Dari tabel 3 diatas dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan yang dapat dilihat dari *Asym. Sig (2-tailed)* sebesar 0,073 lebih besar dari 0.05 sehingga dapat dikatakan data tersebut normal.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolonieritas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	,215	4,661	Bebas Multikolinieritas
X2	,215	4,658	Bebas Multikolinieritas
X3	,215	4,653	Bebas Multikolinieritas

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.12 Uji multikolonieritas dapat diketahui bahwa :

- 1) Variabel Gaya Kepemimpinan (X1) memiliki nilai *tolerance* 0,215 dan nilai VIF 4,661 hasil ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi multikolonieritas karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,215 > 0,10$ sedangkan nilai VIF $4,661 < 10$.
- 2) Variabel Kompensasi (X2) mempunyai nilai *tolerance* 0.215 dan nilai VIF 4,658. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi ini karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,215 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $4,658 < 10$.
- 3) Variabel Lingkungan Kerja (X3) mempunyai nilai *tolerance* 0.215 dan nilai VIF 4,653. Hasilnya menunjukkan bahwa tidak terjadi multikolonieritas dalam model regresi ini karena nilai *tolerance* diperoleh sebesar $0,215 > 0,10$ dan nilai VIF sebesar $4,653 < 10$

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel Bebas	Sig.	Keterangan
X1	,728	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X2	,409	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
X3	,828	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Dari hasil pengujian heteroskedastisitas sebagaimana di paparkan dalam tabel 5, dapat diketahui bahwa nilai signifikan variabel Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,728, nilai

signifikan variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,409 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X3) sebesar 0,828. berdasarkan nilai signifikasi yang terdapat pada kedua variabel tersebut dapat disimpulkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,180	,157		1,148	,260
	X1	,252	,079	,262	3,201	,003
	X2	,281	,085	,270	3,304	,002
	X3	,471	,078	,494	6,040	,000

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Dari hasil penelitian pada tabel 6 maka dapat dihasilkan rumus regresi linier bergada sebagai berikut

$$Y = 0,180 + 0,252 X_1 + 0,281 X_2 + 0,471 X_3 + e$$

Analisis hasil persamaan regresi linear berganda maka dapat dijelaskan yaitu:

- 1) Nilai konstanta menunjukkan pengaruh positif variabel independen terhadap dependen. Apabila variabel independen naik atau mengalami peningkatan maka variabel dependen akan mengalami penurunan.
- 2) Koefisien regresi pada variabel X1 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien X1 dengan koefisien variabel Y. Ketika variabel X1 mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Y
- 3) Koefisien regresi pada variabel X2 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien X2 dengan koefisien variabel Y. Ketika variabel X2 mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Y.
- 4) Koefisien regresi pada variabel X3 bernilai positif artinya terjadi hubungan positif pada koefisien X3 dengan koefisien variabel Y. Ketika variabel X2 mengalami peningkatan maka akan mengakibatkan peningkatan pula pada variabel Y

Hasil Uji F (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	Dr	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	17,663	3	5,888	221,476	,000 ^b
	Residual	,824	31	,027		
	Total	18,487	34			

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Apabila dilihat pada tabel 7 didapatkan hasil analisis uji F sebesar 221,476 dengan tingkat signifikan sebesar 0,000. Sehingga nilai signifikan $0.000 < 0.05$ maka hal tersebut menunjukkan bahwa secara simultan ada pengaruh signifikan antara Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hipotesis 1 diterima.

Hasil Uji t (Uji Parsial)

Tabel 8 Hasil Uji t

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,180	,157		1,148	,260
	X1	,252	,079	,262	3,201	,003
	X2	,281	,085	,270	3,304	,002
	X3	,471	,078	,494	6,040	,000

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 hasil uji t dapat dianalisa sebagai berikut

- 1) Gaya Kepemimpinan (X1) dengan 35 responden menghasilkan t hitung sebesar 3,201 dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima, sehingga dapat diketahui bahwa Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) .
- 2) Kompensasi (X2) dengan 35 responden menghasilkan t_{hitung} sebesar 3,304 dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat diketahui bahwa Kompensasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
- 3) Lingkungan kerja (X3) dengan 35 responden menghasilkan t_{hitung} sebesar 6,040 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ menunjukkan bahwa H_a diterima sehingga dapat diketahui bahwa Lingkungan kerja (X3) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Tabel 9 Hasil Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,977 ^a	,955	,951	,16305

a. Predictors: (Constant), X1.X2.X3

Sumber: Data Primer Diolah (2021)

Berdasarkan *output* pada tabel 9 mendapatkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,951 hal yang demikian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Kompensasi (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 95,1% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Implikasi Hasil Penelitian

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang didapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan Kerja di uji simultan, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan.

Hasil yang didapat menyatakan bahwa gaya kepemimpinan dengan pernyataan rata-rata tertinggi yakni mengenai Pimpinan menghargai pendapat para pegawai walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya, Kompensasi dengan pernyataan rata-rata tertinggi yakni Gaji yang

diberikan mencukupi kebutuhan saya dan Lingkungan Kerja dengan pernyataan rata-rata tertinggi yakni Angkutan umum memudahkan para pegawai dalam mengakses tempat kerja berdampak kepada kinerja pegawai khususnya pada pernyataan Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Artinya bahwa apabila seorang pemimpin dapat lebih menghargai pendapat bawahannya serta gaji yang diberikan telah mencukupi kebutuhannya dan akses transportasi umum mudah dijangkau untuk bekerja maka ketiga hal tersebut akan meningkatkan kinerja pegawai khususnya mengenai ketepatan waktu di saat bekerja yang diharapkan mampu mencapai target kerja sesuai dengan visi, misi dan tujuan Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil yang didapat dari penelitian ini dijelaskan bahwa variabel Gaya Kepemimpinan di uji parsial, berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan.

Dari hasil tersebut, artinya bahwa kuesioner yang ditawarkan kepada Pegawai di Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan mengenai gaya kepemimpinan menyatakan bahwa Pimpinan menghargai pendapat para pegawai walaupun tidak sesuai dengan pendapatnya sehingga dampaknya sesuai jawaban responden melalui pernyataan yang diberikan yakni Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan waktu yang diberikan. Dengan demikian gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pimpinan di kantor kementerian agama kabupaten Pasuruan dari sudut pandang pegawai yakni mengenai sikap saling menghargai ketika terdapat perbedaan sehingga para pegawai merasa sangat di hargai dan dampak yang di berikan pegawai terhadap kinerjanya yakni senantiasa memanfaatkan waktu yang di berikan untuk bekerja.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Lazuardi (2018), Rifky (2019) serta Ardiansyah (2021) mendefinisikan Gaya Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. sedangkan Haryanto (2017) menyatakan tidak ada pengaruhnya antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi di uji parsial yang menggunakan uji t dan dengan nilai sig dapat dinyatakan bahwa variabel Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor kementerian agama kabupaten Pasuruan.

Dari hasil tersebut, artinya bahwa kuesioner yang ditawarkan kepada Pegawai di Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan mengenai Kompensasi sebagian besar responden menyetujuinya bahwa Gaji yang diberikan mencukupi kebutuhan saya. Dengan demikian dalam prakteknya di lapangan khususnya pada pegawai yang berada di kantor kementerian agama kabupaten Pasuruan menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan oleh lembaga sudah memenuhi kebutuhannya sehingga waktu kerja yang diberikan terfokus pada pekerjaan yang harus di lakukan untuk mencapai kinerja terbaiknya hal ini dikarenakan para pegawai sudah tidak perlu memikirkan finansial kebutuhan dirinya karena hal tersebut sudah di penuhi oleh tempat kerjanya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryanto (2017) dan Lazuardi (2018) bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil dari penelitian ini dapat diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja di uji parsial yang menggunakan uji t dan dengan nilai sig dapat dinyatakan bahwa variabel Lingkungan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan.

Dari hasil tersebut, artinya bahwa kuesioner yang ditawarkan kepada Pegawai di Kantor Kementerian agama kabupaten Pasuruan mengenai Lingkungan kerja sebagian besar responden menyetujuinya bahwa Angkutan umum memudahkan para pegawai dalam mengakses tempat kerja. Dengan demikian dalam prakteknya di lapangan khususnya pada pegawai yang berada di kantor kementerian agama kabupaten Pasuruan menyatakan bahwa faktor lingkungan kerja mengenai kemudahan akses transportasi khususnya transportasi umum memudahkan para pegawai untuk mendatangi tempat kerjanya tanpa adanya hambatan yang serius sehingga dampaknya membuat para pegawai datang tepat waktu serta waktu kerja benar-benar dimanfaatkan untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan Haryanto (2017), Lazuardi (2018), Nilla (2020) serta Ardiansyah (2021) bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Simpulan

- 1) Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Kabupaten Pasuruan
- 2) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Kabupaten Pasuruan.
- 3) Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Kabupaten Pasuruan.
- 4) Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Kabupaten Pasuruan.

Keterbatasan

- 1) Penelitian ini hanya dilaksanakan pada pegawai yang bertugas di dalam kantor Kementerian Agama Kabupaten Pasuruan sebagai responden.
- 2) Penelitian ini hanya menguji pengaruh variabel Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Saran

- 1) Diharapkan bagi penelitian selanjutnya untuk menggunakan pegawai baik yang bertugas di dalam maupun di luar kantor Kementerian agama Kabupaten Pasuruan.
- 2) Menambah variabel independen seperti faktor Motivasi, pengembangan karier, pengalaman kerja, dan karakteristik pekerjaan.
- 3) Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan dan saran sebagai pertimbangan dalam meningkatkan kinerja pegawai

Daftar Pustaka

- Haryanto, D. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Indyferyto Group Yogyakarta. *SMART – Study & Management Reseach*, X(3), 55–65.
- Kartono. (2016). *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*. (cetakan ke-21). Jakarta: Rajawali Pers.
- Lewa, E. I. I. K. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Fisik dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Pertamina (Persero) Daerah Operasi Hulu Jawa Bagian Barat Cirebon. *Jurnal SINERGI : Kajian Bisnis Dan Manajemen Edisi Khusus on Human Resources*, 129– 140.
- Nilla Uswatun Chasanah. (2020). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kesehatan Kerja, dan Keselamatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Kota Malang*.
- Rifky Nur Fadilla. (2019). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan (studi kasus pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu)*.
- Robbins, S.P. & Judge (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba.
- Rohiyah. (2019). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, Lingkungan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang*.
- Sepriansya, I., Ratnawili, R., (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Syandi Putra Makmur Cabang Kota) *jurnal entrepreneur*
- Siagian, Sondang. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Soekarso, and Iskandar Putong. (2015). *KEPEMIMPINAN: Kajian Teoritis dan Praktis*. Buku&Artikel Karya Iskandar Putong.
- Thoha, M. (2017). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.

Lailul Aminah * Adalah Mahasiswa FEB Unisma

Abdul Kodir Djaelani ** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

Khalikussabir *** Adalah Dosen Tetap FEB Unisma