



## THE INFLUENCE OF LEADERSHIP STYLE, WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT PERUMDA XYZ

## PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PERUMDA XYZ

Moch. Alfin Aditya<sup>1</sup>, Heru Baskoro<sup>2</sup>

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Univeritas Muhammadiyah Gresik

E-mail: [alfinaditya93@gmail.com](mailto:alfinaditya93@gmail.com)<sup>1</sup>, [herbas.gresik@umg.ac.id](mailto:herbas.gresik@umg.ac.id)<sup>2</sup>

### ARTICLE INFO

#### Correspondent

**Moch. Alfin Aditya**  
[alfinaditya93@gmail.com](mailto:alfinaditya93@gmail.com)

#### Key words:

*leadership style, work environment, compensation, employee performance*

#### Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 1535 - 1545

### ABSTRACT

*This study aims to examine the influence of leadership style, work environment, and compensation on the performance of employees at Perumda XYZ. The research uses a quantitative approach with a questionnaire distribution method. The population in this study consists of all permanent employees of Perumda XYZ, totaling 80 employees. Using the total sampling technique, the sample includes all members of the population, namely 80 employees of Perumda XYZ. The analysis was conducted using multiple linear regression with the assistance of the IBM SPSS Statistics 25 software. Data processing results from the SPSS application indicate that the t-test results show that the leadership style variable (X1) has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000. The work environment variable (X2) also has a positive and significant effect on employee performance with a significance value of 0.000. Furthermore, the compensation variable (X3) has a positive and significant effect on employees performance with a significance value of 0.005.*

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

---

**INFO ARTIKEL**

**Koresponden**

**Moch. Alfin Aditya**  
*alfinaditya93@gmail.com*

**Kata kunci:**

**gaya kepemimpinan,  
lingkungan kerja,  
kompensasi, kinerja  
karyawan**

**Website:**

*<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>*

**Hal: 1535 - 1545**

---

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan pengujian bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode penyebaran angket (kuesioner). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap Perumda XYZ yang berjumlah 80 karyawan, dengan menggunakan teknik total sampling, maka yang dijadikan sampel dalam penelitian ini yaitu seluruh jumlah populasi yaitu 80 responden karyawan Perumda XYZ. Pengujian dilakukan menggunakan regresi linear berganda menggunakan bantuan program aplikasi IBM SPSS Statistic 25. Dari olah data melalui aplikasi SPSS memperlihatkan hasil uji t bahwa pada variabel gaya kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,000 dan variabel kompensasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai signifikan 0,005.

*Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.*

---

**PENDAHULUAN**

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, organisasi atau perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang kompeten, produktif, dan adaptif terhadap perubahan yang ada. Dalam pengelolaan dan pemanfaatan Sumber Daya Manusia, Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan salah satu elemen penting yang dapat digunakan oleh organisasi atau perusahaan. Sumber Daya Manusia yang dikelola dengan baik akan memberikan feedback dari karyawan untuk perusahaan sehingga karyawan memiliki hubungan baik dengan perusahaan dan memberikan kinerja terbaik untuk perusahaan, sehingga penting bagi perusahaan untuk mengetahui permasalahan yang ada serta memberikan perhatian lebih terhadap pengelolaan SDM yang dimiliki dalam upaya memperbaiki kinerja karyawan demi mewujudkan tujuan perusahaan (Saks dalam Handoyo dan Setiawan, 2017:167).

Manajemen Sumber Daya Manusia bertujuan untuk mengelola, mengembangkan, dan memaksimalkan potensi karyawan sehingga dapat memiliki kinerja yang baik dan dapat berkontribusi secara optimal terhadap tujuan organisasi atau perusahaan. Kinerja merupakan hasil kerja yang secara sah dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing guna mencapai tujuan organisasi dan tanpa melanggar hukum ataupun yang tidak sesuai dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menyadari betapa pentingnya pengelolaan sumber daya manusia dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan, Perumda XYZ yang merupakan salah satu bank terbesar di Kabupaten Lamongan senantiasa berupaya untuk memberdayakan sebaik mungkin sumber daya manusia atau karyawan yang dimilikinya agar dapat memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Guna mengetahui kemampuan karyawan Perumda

XYZ dalam kinerjanya, penulis melakukan pra-research dengan menyebarkan kuesioner menggunakan skala likert kepada sejumlah 15 responden karyawan Perumda XYZ. Hasil dari pra-research dapat dilihat pada tabel berikut.

**Tabel 1. Hasil kuesioner pra-research Kinerja Karyawan Perumda XYZ**

No	Butir Pernyataan	Nilai (%)				
		1	2	3	4	5
1.	Saya dapat menyelesaikan tugas kerja yang diberikan oleh perusahaan			60	40	
2.	Saya dapat menjalankan pekerjaan yang ada secara efisien		6,66	33,33	46,66	13,33
3.	Saya taat dan menjalankan peraturan perusahaan yang berlaku		6,66	46,66	40	6,66
4.	Saya dapat berinisiatif pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan		6,66	40	33,33	20
5.	Saya dapat bekerja secara detail dan teliti pada pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan			40	53,33	6,66
6.	Saya dapat memberi contoh kepada rekan karyawan yang lain		6,66	60	20	13,33
7.	Saya bekerja dengan jujur dan melaporkan hasil pekerjaan saya kepada perusahaan			26,66	66,66	6,66
8.	Saya bisa memberikan ide dan gagasan baru kepada perusahaan		6,66	46,66	40	6,66
<b>Rata-rata</b>			4,16	44,16	42,49	9,16

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan data di atas, dapat dikatakan bahwasanya kinerja karyawan Perumda XYZ belum sepenuhnya berjalan maksimal. Sebanyak rata-rata 44,16% memberikan nilai 3 dari 5 dan 4,16% dari total 15 responden memberikan nilai 2 dari 5 terhadap performa kerja mereka, hal tersebut membuktikan bahwasanya kinerja yang mereka lakukan belum sepenuhnya maksimal atau sesuai dengan target yang diinginkan oleh perusahaan. Di sisi yang lain sebanyak rata-rata 42,49% memberikan nilai 4 dari 5 dan hanya 9,16% yang memberikan nilai 5 dari 5 yang dapat dikatakan bahwa mereka sudah cukup baik dalam melakukan tugas kerja mereka.

Dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhinya. Faktor pertama yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Perumda XYZ adalah Gaya Kepemimpinan. Kepemimpinan (leadership) merupakan proses memimpin dalam sebuah kelompok guna mencapai tujuannya (Robbins, 2016:127). Dalam proses memimpin tersebut setiap pemimpin memiliki karakteristik atau gaya khas-nya masing-masing yang membedakannya dengan pemimpin lain. Gaya Kepemimpinan dapat digambarkan sebagai pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin (Rivai, 2014:42).

Faktor kedua yang dapat memengaruhi kinerja karyawan Perumda XYZ adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017), Lingkungan kerja dibagi menjadi dua; yakni lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Sementara itu lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

Faktor ketiga yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Perumda XYZ adalah kompensasi. Kompensasi mengacu pada semua bentuk imbalan atau pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang mereka lakukan. Kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (*return*) berupa finansial ataupun tunjangan-tunjangan yang diperoleh atau didapatkan oleh para pegawai atau karyawan sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian (Akbar, *et al.*, 2021:125).

Selama proses penyusunan proposal penelitian ini, penulis menemukan beberapa kesenjangan penelitian (*research gap*) antar penelitian terdahulu berdasarkan rumusan masalah dan tujuan penelitiannya mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi, dan dampaknya terhadap kinerja. Topik pertama mengenai gaya kepemimpinan, penelitian dari Sanjaya dan Febrian (2024) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sementara Malkan, *et al.* (2020) mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Topik kedua mengenai lingkungan kerja; menurut Fadillah, *et al.* (2017) lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, namun peneliti lain yakni Artino & Nurohman (2022) mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Topik yang ketiga adalah kompensasi. Sebastian & Andani (2020) mengatakan bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara itu Sari, *et al.* (2023) mengatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uraian fenomena yang sudah dijabarkan di atas maka penulis merasa tertarik dan perlu untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Perumda XYZ".

## **METODE PENELITIAN**

Pendekatan dalam penelitian ini menggunakan data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Oleh karena itu jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang didasarkan pada filosofi positivisme dan dirancang untuk mempelajari populasi atau sampel tertentu, mengumpulkan data dengan menggunakan alat penelitian, dan menganalisis data kuantitatif atau statistik. Metode penelitian kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya (Sugiyono, 2020:16).

### **Populasi dan Sampel**

Untuk populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap di kantor pusat Perumda XYZ yang berjumlah 80 orang. Lebih lanjut penentuan sampel dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik *sampling total*. Menurut Sugiyono (2020:134) *Sampling total* adalah teknik pengambilan sampel di mana seluruh anggota dari populasi dijadikan sampel semua. Sehingga dikatakan bahwa jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 80 responden.

### **Teknik Pengambilan Data**

Proses pengambilan dan pengumpulan data dalam penelitian kali ini, penulis menggunakan teknik pengambilan data melalui metode pengisian angket (kuesioner). Dalam penelitian ini kuesioner berisi daftar pernyataan yang bersifat tertutup dimana alternatif jawaban telah disediakan, dengan inti pembahasan terdiri dari Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta pengaruhnya terhadap Kinerja (Y) pada karyawan Bank Daerah Lamongan. Kuesioner ini disebarluaskan kepada responden melalui berbagai media, yaitu secara konvensional dengan

memberikannya langsung kepada karyawan dan dengan media elektronik seperti mengirim kuesioner dalam bentuk *google form* melalui aplikasi *WhatsApp* dan sejenisnya.

### Pengukuran Variabel

Pada Penelitian ini dalam mengukur variabel, penulis menggunakan metode pengukuran skala *Likert*. Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian (Sugiyono, 2020:146). Dan untuk proses menghitung data statistik penulis menggunakan bantuan aplikasi IBM SPSS Statistic 25.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil Penelitian

#### Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r hitung	r tabel	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	X1.1	0.654	0.2199	Valid
	X1.2	0.711	0.2199	Valid
	X1.3	0.637	0.2199	Valid
	X1.4	0.618	0.2199	Valid
	X1.5	0.627	0.2199	Valid
	X1.6	0.619	0.2199	Valid
Lingkungan Kerja	X2.1	0.630	0.2199	Valid
	X2.2	0.635	0.2199	Valid
	X2.3	0.635	0.2199	Valid
	X2.4	0.661	0.2199	Valid
	X2.5	0.628	0.2199	Valid
	X2.6	0.613	0.2199	Valid
	X2.7	0.554	0.2199	Valid
Kompensasi	X3.1	0.717	0.2199	Valid
	X3.2	0.755	0.2199	Valid
	X3.3	0.743	0.2199	Valid
	X3.4	0.718	0.2199	Valid
Kinerja Karyawan	Y.1	0.605	0.2199	Valid
	Y.2	0.542	0.2199	Valid
	Y.3	0.564	0.2199	Valid
	Y.4	0.660	0.2199	Valid
	Y.5	0.517	0.2199	Valid
	Y.6	0.563	0.2199	Valid
	Y.7	0.529	0.2199	Valid
	Y.8	0.643	0.2199	Valid

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 2, dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) dinyatakan valid. Hal tersebut dapat diketahui dari perhitungan **r hitung** setiap item yang lebih besar daripada **r tabel** (0.2199), sehingga item-item pernyataan dalam variabel Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), Kompensasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) dapat digunakan untuk mengukur pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Perumda BPR Bank Daerah Lamongan.

## Uji Reliabilitas

**Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Cronbach Alpha ( $\alpha$ )	Standar	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0.716	0.70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.734	0.70	Reliabel
Kompensasi	0.713	0.70	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.711	0.70	Reliabel

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan Tabel 3 dapat diketahui bahwasanya variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) memiliki nilai sebesar 0,716, 0,734, 0,713, 0,711. Nilai-nilai tersebut lebih dari Cronbach alpha yang menjadi standar penilaian sebesar 0,70. Dengan demikian instrument variabel gaya kepemimpinan (X1), lingkungan kerja (X2), kompensasi (X3) dan Kinerja karyawan (Y) dapat dikatakan reliabel. Sehingga instrumen-instrumen variabel yang ada dapat digunakan untuk mengukur obyek penelitian pada Perumda XYZ.

## Uji Normalitas

**Tabel 4. Hasil Uji Normalitas**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		80
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,69176372
Most Extreme Differences	Absolute	,063
	Positive	,033
	Negative	-,063
Test Statistic		,063
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan aplikasi SPSS di atas, dapat diketahui dari 80 responden (N) yang menjadi sampel penelitian ini, diperoleh nilai signifikansi/ Asymp. Sig. (2-tailed) data dari penelitian yang penulis lakukan memiliki nilai 0,200 yang berarti bahwa nilainya lebih besar dari 0,05 ( $0,200 > 0,05$ ), sehingga dapat disimpulkan bahwasanya data yang ada di dalam penelitian penulis ini terdistribusi secara normal.

## Uji Multikolinearitas

**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinearitas**

Coefficients <sup>a</sup>					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
(Constant)	14,437	3,200			
1 Gaya Kepemimpinan	,268	,118	,259	,731	1,369
Lingkungan Kerja	,268	,119	,263	,690	1,450
Kompensasi	,237	,162	,155	,836	1,196

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan hasil analisis data Tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai tolerance untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut; Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 0,731, Lingkungan kerja (X2) sebesar 0,690, dan Kompensasi sebesar 0,836. Hal tersebut menandakan bahwa nilai tolerance masing-masing variabel independen (X) lebih dari 0,10 ( $> 0,10$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa data tidak terdapat multikolinearitas. Selanjutnya untuk nilai Variance Inflation Faktor (VIF), dapat diketahui bahwa nilai VIF masing-masing variabel adalah sebagai berikut; Gaya Kepemimpinan (X1) sebesar 1,369 lalu Lingkungan kerja (X2) sebesar 1,450 dan yang terakhir Kompensasi sebesar 1,196. Hal tersebut menandakan bahwasanya nilai VIF masing-masing variabel independen (X) kurang dari 10,00 ( $< 10,00$ ) sehingga dapat disimpulkan pula bahwa berdasarkan nilai Variance Inflation Faktor (VIF) data di dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

## Uji Heteroskedastisitas

**Tabel 6. Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
	B	Std. Error	Beta	
1 (Constant)	5.898	2.072		.006
Gaya Kepemimpinan	-.071	.068	-.131	.305
Lingkungan Kerja	-.095	.076	-.164	.214
Kompensasi	.027	.106	.031	.796

a. Dependent Variable: Abs\_RES

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan pada Tabel 6, uji gleyser, dapat dilihat bahwasanya nilai signifikansi (Sig.) masing-masing variable independen sebagai berikut; Gaya kepemimpinan bernilai (0,305), Lingkungan kerja bernilai (0,214), dan Kompensasi bernilai (0,796). Nilai-nilai tersebut lebih besar daripada 0,05 ( $0,305 > 0,05$ ), ( $0,214 > 0,05$ ), ( $0,796 > 0,05$ ) yang menjadi standar penilaian dalam sebuah penelitian. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini bebas dari masalah heteroskedastisitas. Sehingga dapat dikatakan bahwa model regresi pada penelitian ini akurat dan layak digunakan untuk pengujian berikutnya.

### Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,784 <sup>a</sup>	,614	,599	1,372

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

Sumber: Data diolah penulis (2024)

Berdasarkan tabel uji koefisien determinasi di atas diketahui bahwa nilai R sebesar 0,784 atau 78,4 %, nilai R Square sebesar 0,614 atau 61,4 % dan nilai Adjusted R Square sebesar 0,599 atau 59,9 %. Untuk menentukan nilai koefisien determinasi sebuah data dapat melihat nilai Adjusted R Square. Diketahui nilai tersebut lebih mendekati 1 dibanding 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel independent (X) yakni Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2), dan Kompensasi (X3) dapat menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel dependen (Y) yakni Kinerja Karyawan sebesar 59,9 % sedangkan 40,1 % sisanya dijelaskan pengaruhnya oleh variabel-variabel lain yang tidak termasuk ke dalam penelitian yang penulis lakukan.

### Uji Hipotesis

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	14,437	1,600		9,022	,000
	Gaya Kepemimpinan	,268	,059	,380	4,562	,000
	Lingkungan Kerja	,268	,059	,387	4,510	,000
	Kompensasi	,237	,081	,228	2,922	,005

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah penulis (2024)

### Uji Regresi Linear Berganda

Berdasarkan gambar tabel di atas, selanjutnya dapat dijelaskan melalui persamaan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$Y = 14,437 + 0,268X_1 + 0,268X_2 + 0,237X_3 + 1,600e$$

Dari persamaan regresi linear berganda di atas dapat ditarik Kesimpulan sebagai berikut:

1. Diketahui nilai Konstanta (*constant*) sebesar 14,437. Nilai tersebut bersifat positif sehingga dapat dikatakan bahwa apabila Gaya kepemimpinan (X1), Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) bernilai positif atau baik, maka nilai Kinerja Karyawan (Y) di Perumda XYZ juga bersifat positif atau baik.
2. Diketahui nilai  $\beta_1 X_1$  (Gaya kepemimpinan) sebesar 0,268. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila Gaya kepemimpinan (X1) bernilai positif atau baik, sedangkan Lingkungan kerja (X2) dan Kompensasi (X3) tetap, maka akan berhubungan terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda XYZ yang juga bernilai positif atau baik.
3. Diketahui nilai  $\beta_2 X_2$  (Lingkungan kerja) sebesar 0,268. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila Lingkungan kerja (X2) bernilai positif atau baik, sedangkan Gaya kepemimpinan (X1) dan Kompensasi (X3)

tetap, maka akan berhubungan terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda XYZ yang juga bernilai positif atau baik.

4. Diketahui nilai  $\beta_3 X_3$  (Kompensasi) sebesar 0,237. Angka tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa apabila Kompensasi ( $X_3$ ) bernilai positif atau baik, sedangkan Gaya kepemimpinan ( $X_1$ ) dan Lingkungan kerja ( $X_2$ ) tetap, maka akan berhubungan terhadap Kinerja karyawan (Y) Perumda XYZ yang bernilai positif atau baik.
5. Diketahui nilai error (e) sebesar 1,600. Artinya jika terdapat kesalahan model regresi memprediksi variabel dependen (Y) berdasarkan nilai independen (X), maka nilainya sebesar 1,600. Semakin kecil nilai error maka menunjukkan tingkat keakuratan dalam memprediksi variabel terikat.

### Uji Signifikansi Parsial

Berdasarkan hasil di atas dapat dijelaskan lebih lanjut sebagai berikut:

1. Diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai sig. sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya variabel Gaya kepemimpinan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perumda XYZ.
2. Diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel Lingkungan kerja sebesar 0,000. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai sig. sebesar 0,05 ( $0,000 < 0,05$ ), yang artinya variabel Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perumda XYZ.
3. Diketahui nilai signifikansi (sig.) variabel Kompensasi sebesar 0,005. Nilai tersebut lebih kecil dari nilai sig. sebesar 0,05 ( $0,005 < 0,05$ ), yang artinya variabel Kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perumda XYZ.

### Pembahasan

#### Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial yang sudah penulis lakukan sebelumnya didapati hasilnya bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perumda XYZ. Lebih lanjut hasil temuan ini juga diperkuat dengan teori dari Kasmir (2016:189) yang mengatakan bahwasanya gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwa, jika karyawan Perumda XYZ mampu bekerja dengan baik, maka besar kemungkinan gaya kepemimpinan yang dipakai para pemimpin di Perumda XYZ telah tepat. Begitupun sebaliknya, jika para pemimpin Perumda XYZ belum menerapkan gaya kepemimpinan yang sesuai maka akan membuat karyawan merasa tidak dihargai sehingga karyawan tidak dapat mengeluarkan potensi terbaiknya yang berdampak pada penurunan kinerja karyawan termasuk kinerja Perumda XYZ secara lebih luas. Selain itu, temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Malkan, et al. (2020) yang mengatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial yang sudah penulis lakukan sebelumnya didapati hasilnya bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perumda XYZ. Lebih lanjut hasil temuan ini diperkuat dengan teori dari Kasmir (2016:189) yang mengatakan bahwasanya Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Dapat dikatakan bahwasanya jika lingkungan kerja di Perumda XYZ positif dan mendukung karyawan akan membuat karyawan lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya dan

menghasilkan kinerja yang lebih baik bagi perusahaan. Sebaliknya jika lingkungan kerja yang ada di Perumda XYZ tidak bagus maka para karyawan akan sulit untuk melakukan kegiatan bekerjanya secara maksimal sehingga akan menghasilkan kinerja yang buruk bagi perusahaan. Selanjutnya, temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Artino & Nurohman (2022) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji signifikansi parsial yang sudah penulis lakukan sebelumnya didapati hasilnya bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan Perumda XYZ. Lebih lanjut hasil temuan ini diperkuat dengan teori dari Wirawan (2015) yang mengatakan bahwasanya kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai macam faktor yang salah satunya adalah faktor lingkungan internal organisasi yang didalamnya mencakup sistem kompensasi. Dapat dikatakan bahwasanya karyawan Perumda XYZ akan berkinerja lebih baik jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sepadan dengan jumlah atau beban pekerjaan yang diberikan. Sebaliknya jika karyawan Perumda XYZ merasa kompensasi yang diberikan oleh perusahaan tidak sesuai maka karyawan akan merasa kurang bergairah dalam bekerja sehingga berdampak pada menurunnya kinerja karyawan. Selanjutnya, temuan ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sari, et al. (2023) yang mengatakan bahwasanya kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **SIMPULAN**

1. Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda XYZ
2. Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda XYZ
3. Kompensasi (X3) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perumda XYZ.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, Pandi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Pekanbaru: Zanafa Publishing.
- Akbar, M. F., Prasada D., Safiih, A.R. & Nuryani, Y. (2021). Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia. Solok: Insan Cendekia Mandiri.
- Artino, B. T. M. A. P., & Nurohman, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bsi Kcp Tulungagung. Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business, 5(2), 301-309.
- Bdl.co.id. (2024). Tentang BPR. Diakses pada pukul 10.00, tanggal 30 Agustus 2024, dari <https://bdl.co.id/tentang-bpr/> .
- Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Jurnal bisnis dan pembangunan, 6(1), 1-9.
- Kasmir. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Jakarta: Rajawali Press.

- Handoyo, A. W. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *Agora*, 5(1).
- Malkan, M., Adam, Y., Syafaat, M., & Sofyan, S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Mandiri KCP Palu Imam Bonjol. *Jurnal Ilmu Perbankan dan Keuangan Syariah*, 2(1), 106-121.
- Rivai, Veithzal. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*, Edisi ke 6. Depok: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. & Mary Coulter. (2016). *Manajemen Jilid 1*, Edisi 13, Alih Bahasa: Bob Sabran dan Devri Barnadi P. Jakarta: Erlangga.
- Sanjaya, V., & Febrian, W. D. (2024). Pengaruh disiplin kerja, lingkungan kerja non fisik dan gaya kepemimpinan otoriter terhadap kinerja karyawan (Studi Kasus Pada Koperasi Karyawan Cardig International Group). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Madani*, 6(1).
- Sari, I. S., Lisnawati, L., & Paramita, M. P. (2023). Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Integrasi Sumber Daya Manusia*, 1(2), 81-87.
- Sebastian, J., & Andani, K. W. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank QNB Indonesia. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(2), 461-468.
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan pengembangan sdm untuk meningkatkan kompetensi kinerja dan produksi kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Wirawan. (2015). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Penerbit: Salemba Empat.