

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Otoritas Jasa Keuangan Bengkulu)**

Firdaulan Suryono Putri¹, Sartini, S.E., M.S.Acc., Ph.D., Ak., CA.,²

¹Universitas Ahmad Dahlan, ²Dosen Universitas Ahmad Dahlan

Email : ¹firdaulansuryonoputri@gmail.com

INTISARI

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu. Penelitian ini dilakukan dengan metode kuantitatif dan semua data diolah menggunakan regresi linear berganda. Penelitian ini termasuk penelitian survei dengan jumlah sampel sebanyak 35 karyawan. Kuesioner di uji validitas dan reliabilitasnya sebelum melakukan pengumpulan data penelitian. Alat uji yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan dengan nilai sig 0,0549. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sig 0,013. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sig 0,024 dan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, ditunjukkan dengan nilai sig 0,784. Dan hasil estimasi regresi menunjukkan kemampuan prediksi dari semua variabel independen tersebut terhadap kinerja karyawan sebesar 52,3% sedangkan sebanyak 48,7% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini.

Kata kunci: gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

PEDAHULUAN

Saat ini globalisasi telah melanda berbagai aspek kehidupan manusia. Peradaban manusia sekarang ini tidak lepas dari berorganisasi, karena pada dasarnya manusia merupakan makhluk sosial yang selalu hidup bermasyarakat. Organisasi adalah unit sosial yang dengan sengaja dikelola, yang berfungsi terus-menerus untuk mencapai satu sasaran atau serangkaian sasaran bersama. Mencapai tujuan organisasi, setiap organisasi memerlukan sumber daya untuk mencapainya. Sumber daya itu antara lain sumber daya alam, sumber daya finansial, sumber daya ilmu pengetahuan dan sumber daya manusia. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya yang terpenting ialah sumber daya manusia.

Tantangan utama yang dihadapi oleh organisasi pada masa sekarang dan masa yang akan datang adalah bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas, inovatif, dan mempunyai kreativitas yang tinggi. Dasarnya, organisasi tidak hanya mengharapkan sumber daya manusia yang cakap dan terampil, tetapi lebih penting lagi, organisasi mengharapkan karyawannya mau bekerja dengan giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal (Susanty dan Baskoro, 2012).

Dengan kata lain, sumber daya manusia mempunyai peran sebagai penentu berhasil tidaknya pencapaian kinerja dalam suatu organisasi. Hal ini akan menjadikan manajemen sumber daya manusia sebagai salah satu indikator penting pencapaian tujuan organisasi secara efektif dan efisien (Hidayat dan Taufiq 2012).

Menurut Potu (2013), kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, kepuasan kerja karyawan harus selalu dijaga dan dipenuhi sebaik-baiknya oleh pihak organisasi. Adapun upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan

kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya.

Seorang pemimpin dalam segala situasi memiliki peran yang penting. Munparidi (2012) mengatakan bahwa kepemimpinan merupakan faktor penting dalam memberikan pengarahan kepada karyawan. Selain itu, dalam meningkat kinerja karyawan motivasi dari pemimpin sangat dibutuhkan oleh karyawan. Gaya kepemimpinan seorang pemimpin sangat berpengaruh dalam suatu organisasi karena maju mundurnya suatu organisasi tergantung seberapa baik pemimpin dapat memainkan perannya agar organisasi tersebut terus hidup dan berkembang. Permasalahan peningkatan kinerja erat kaitannya dengan permasalahan bagaimana memotivasi karyawan.

Seseorang yang memiliki motivasi yang rendah mereka cenderung untuk menampilkan perasaan tidak nyaman dan tidak senang terhadap pekerjaannya. Sehingga semakin besar motivasi yang dimiliki oleh individu sebagai karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

Handoko (2011) dalam Riyadi (2011) mengemukakan bahwa cara untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan adalah dengan memberikan kompensasi. Selain aspek-aspek yang di atas yang perlu diperhatikan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja di suatu organisasi juga mempengaruhi kinerja yang dilaksanakan di organisasi. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan

Otoritas Jasa Keuangan (OJK) adalah lembaga yang *independen* yang mempunyai fungsi, tugas, dan wewenang pengaturan, pengawasan, pemeriksaan dan penyidikan. OJK dibentuk berdasarkan UU nomer 21 tahun 2011 yang berfungsi menyelenggarakan sistem pengaturan dan pengawasan yang terintegrasi terhadap

keseluruhan kegiatan di dalam sektor jasa keuangan. Otoritas jasa keuangan sendiri memiliki peran penting dalam berlangsungnya kegiatan di sektor jasa keuangan. Tahun 2012 Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu resmi didirikan. Diharapkan dapat membantu mempercepat pertumbuhan ekonomi Provinsi Bengkulu agar bisa mengurangi kemiskinan dan ketertinggalan dari provinsi lainnya. Dengan kata lain semakin baik suatu organisasi dalam menyelesaikan tugas nya maka semakin baik juga kinerja karyawan yang berada di dalamnya.

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada (Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu)”**.

KAJIAN PUSTAKA

1. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan.

Gaya kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan, seorang pemimpin mampu mengelola karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Semakin baik kemampuan seorang pemimpin dalam memberikan *telling, selling, participating* dan *delegating* akan membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik. Pemimpin yang mau mendengarkan keluhan-keluhan karyawan serta berkomunikasi yang baik dengan karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan akan meningkatkan kinerja karyawan.

H1: Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan faktor yang sangat penting bagi seorang karyawan dalam bekerja. Motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh

dorongan untuk bekerja dan mencapai tujuan yang dikehendaki. Motivasi seringkali disamakan dengan dorongan atau tenaga yang menjadi dasar tindakan seseorang dalam melakukan pekerjaannya. Motivasi yang tinggi dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Perusahaan memberikan kompensasi dengan harapan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan perusahaan. Semakin tinggi kompensasi yang diterima karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

H3: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar maka performa yang dihasilkan meningkat. Pengaruh lingkungan kerja merupakan hal yang tidak boleh dikesampingkan oleh perusahaan karena akan berdampak pada kinerja karyawan yang berpengaruh terhadap perusahaan.

H4: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden yang terdiri dari 15 responden bagian staff, 4 responden bagian PTU (pegawai tata usaha), 2 responden bagian kepala sub bagian, 2 responden bagian resepsionis, 8 responden bagian driver dan 4 responden bagian dandru (keamanan). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. Adapun kriteria yang digunakan oleh peneliti yaitu: Karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu.

Data, Sumber Data dan Teknik Pengambilan Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian yaitu pada karyawan tetap Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu dengan cara mengisi kuesioner atau angket yang telah disediakan oleh peneliti. Data primer adalah data yang diperoleh langsung oleh peneliti.

Teknik pengambilan data primer penelitian ini adalah kuesioner yang berbentuk rangkaian pertanyaan yang disusun secara sistematis kemudian diberikan kepada responden untuk diisi. Kuesioner yang disebarkan berupa daftar pertanyaan yang berkaitan dengan obyek yang diteliti. Daftar pertanyaan dalam kuesioner ini harus sesuai dengan permasalahan yang diteliti dan memperoleh data yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi dan lingkungan kerja serta memperoleh data yang berkaitan dengan kinerja karyawan.

Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Variabel Dendepen

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja karyawan sesuatu yang dicapai, kemampuan dan kemauan karyawan yang dipengaruhi oleh imbalan yang diberikan oleh pimpinan perusahaan sehingga karyawan terdorong untuk bekerja lebih giat. Variabel ini diukur dengan skala Likert 5 point dengan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Bernandi dan Russet (1995) dalam Jati (2014) meliputi: *Quality, Quantity, Timeliness, Cost effectiveness, Need for supervision* dan *Interpersonal impact*.

Variabel Independen:

1) Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan dalam suatu organisasi sangat menentukan tercapai tidaknya tujuan organisasi. Melalui gaya kepemimpinan, seorang pemimpin mampu mengelola karyawan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan. Variabel ini diukur dengan skala Likert 5 point dengan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Suyadi Prawirosentono (2008: 27-32) dalam Reza dan Bayu (2010) meliputi: *Telling, Selling, Participatin* dan *Delegating*.

2) Motivasi

Motivasi adalah sebagai pemberian motif, penimbul motif, atau hal yang minumbulkan dorongan yang melandasi semangat kerja karyawan yang muncul dari diri karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik sesuai tanggung jawab diberikan. Variabel ini diukur dengan skala Likert 5 point dengan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Rivai (2005) dalam Anoki (2010) meliputi: Keamanan kerja, Pembayaran/gaji, Hubungan sesama pekerja, Pengawasan (*supervisor*), Pujian/penghargaan, dan Pekerjaan itu sendiri.

3) Kompensasi

Kompensasi adalah merupakan seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada perusahaan tempat ia bekerja. Variabel ini diukur dengan skala Likert 5 point dengan indikator-indikator yang dikembangkan oleh Rivai (2005) dalam Anoki (2010).

4) Lingkungan Kinerja

Lingkungan kinerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Variabel ini diukur dengan skala Likert 5 point dengan indikator-indikator yang dikembangkan oleh kasmawati (2014) meliputi: Kebisingan, Keamanan, Kebersihan dan Penerangan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Kualitas Instrumen

Uji Validitas

Pengujian validitas bertujuan untuk menunjukkan bahwa angket yang dibuat benar-benar baik untuk mengukur variabel dan data yang dihasilkan valid. Hasil uji validitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Hasil Uji Validitas Instrumen

| Variabel Penelitian | Indikator | r hitung | r table | Sig. | Keterangan |
|---------------------|--------------|----------|---------|-------|------------|
| Kinerja Karyawan | Pertanyaan 1 | 0,709 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,807 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,797 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,889 | 0,344 | 0,000 | Valid |

| | | | | | |
|-------------------|--------------|-------|-------|-------|-------|
| | Pertanyaan 5 | 0,873 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,789 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| Gaya Kepemimpinan | Pertanyaan 1 | 0,631 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,547 | 0,344 | 0,001 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,537 | 0,344 | 0,001 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,581 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,707 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,673 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| Motivasi | Pertanyaan 1 | 0,870 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,562 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,661 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,730 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,714 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 6 | 0,829 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| Kompensasi | pertanyaan 1 | 0,854 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | pertanyaan 2 | 0,623 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | pertanyaan 3 | 0,818 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | pertanyaan 4 | 0,884 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | pertanyaan 5 | 0,793 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| Lingkungan Kerja | Pertanyaan 1 | 0,675 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 2 | 0,600 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 3 | 0,707 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 4 | 0,601 | 0,344 | 0,000 | Valid |
| | Pertanyaan 5 | 0,821 | 0,344 | 0,000 | Valid |

Sumber: Data primer, diolah (2019)

Uji Realiabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk menunjukkan tingkat konsistensi alat ukur (kuesioner). Hasil penelitian reliabel apabila terdapat kesamaan data dalam waktu yang berbeda. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini disajikan dalam tabel berikut ini:

Uji Reliabilitas Instrumen Data Penelitian

| Variabel Penelitian | Cronbach's Alpha | Keputusan |
|---------------------|------------------|-----------|
| Kinerja Karyawan | 0,896 | Reliabel |
| Gaya Kepemimpinan | 0,670 | Reliabel |
| Motivasi | 0,819 | Reliabel |
| Kompensasi | 0,854 | Reliabel |
| Lingkungan Kerja | 0,701 | Reliabel |

Sumber: Data primer, diolah (2019)

Statistik Deskriptif

Statistik Deskriptif yang menggambarkan karakteristik sampel dapat dilihat dalam tabel berikut:

Hasil Uji Statistik Deskriptif

| Variabel | Minimum | Maksimum | Mean | Std. Deviasi |
|-------------------|---------|----------|------|--------------|
| Kinerja Karyawan | 3 | 5 | 4,11 | 0,530 |
| Gaya Kepemimpinan | 3 | 5 | 3,97 | 0,382 |
| Motivasi | 3 | 5 | 4,14 | 0,648 |
| Kompensasi | 2 | 5 | 3,97 | 0,747 |
| Lingkungan Kerja | 3 | 4 | 3,91 | 0,284 |

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas digunakan untuk menguji apakah data residual dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas dilakukan dengan menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov*. Data dikatakan residual data terdistribusi normal apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $\geq 0,05$ dan apabila nilai *Asymp Sig (2-tailed)* $\leq 0,05$ maka residual data tidak terdistribusi normal.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | | |
|----------------------------------|----------------|-------------------------|
| | | Unstandardized Residual |
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | 1.67944848 |
| Most Extreme Differences | Absolut | .081 |
| | Positive | .081 |
| | Negative | -.075 |
| Test Statistic | | .081 |
| Asymp. Sig (2-tailed) | | .200 ^{c,d} |

Sumber: Data Primer, diolah (2019)

Berdasarkan Tabel diperoleh nilai signifikansi sebesar $0,200 > 0,05$ artinya data residual berdistribusi secara normal. Maka dapat disimpulkan bahwa asumsi normalitas pada regresi yang dipakai dapat terpenuhi.

Uji Multikoleniaritas

Uji multikolinearitas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Salah satu cara untuk menguji adanya multikolinearitas dapat dilihat dengan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) dan nilai *tolerance*. Hasil uji multikolinearitas dapat dilihat pada tabel.

Hasil Uji Multikolinearitas

| No. | Variabel | Nilai <i>Tolerance</i> | Nilai VIF |
|-----|-------------------|------------------------|-----------|
| 1. | Gaya Kepemimpinan | 0,729 | 1.373 |
| 2. | Motivasi | 0,511 | 1.955 |
| 3. | Kompensasi | 0,628 | 1.593 |
| 4. | Lingkungan Kerja | 0,982 | 1.019 |

Sumber: Data primer, diolah (2019)

Hasil uji multikolinearitas pada tabel menunjukkan bahwa semua variabel yaitu gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja memiliki nilai *tolerance* lebih dari 0,10 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan terbebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance*. Penelitian ini untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas menggunakan uji *glejser*. Uji *glejser* dilakukan dengan meregresikan variabel independen dengan nilai absolute residual. Regresi dianggap tidak ada masalah heteroskedastisitas jika nilai Sig F hasil uji *glejser* $> 0,05$. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel 4.10.

Hasil Uji Heteroskedastisitas

| Model | Sum of squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Regression | 6.232 | 4 | 1.558 | 1.525 | ,220 ^b |
| Residual | 30.644 | 30 | 1.021 | | |
| Total | 36.875 | 34 | | | |

Sumber: Data primer, diolah (2019)

Tabel menunjukkan bahwa nilai signifikansi yaitu 0,220 lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian ini terbebas dari heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

Hipotesis diuji dengan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variable gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil analisis regresi linear berganda dapat dilihat pada Tabel.

Ringkasan Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

| | Arah Hipotesis | Koefisien Beta | t hitung | Sig. t (2-tailed) | Sig. t (1-tailed) | Keputusan |
|--------------------|----------------|----------------|----------|-------------------|-------------------|-------------------------|
| Constant | | 7,019 | 1,511 | 0,141 | 0,070 | |
| Gaya Kepemimpinan | + | 0,088 | 0,607 | 0,549 | 0,274 | H ₁ ditolak |
| Motivasi | + | 0,376 | 2,650 | 0,013 | 0,006 | H ₂ diterima |
| Kompensasi | + | 0,346 | 2,371 | 0,024 | 0,012 | H ₃ diterima |
| Lingkungan Kerja | + | -0,043 | -0,277 | 0,784 | 0,392 | H ₄ ditolak |
| F hitung (sig) | | 10,322(0,000) | | | | |
| R ² | | 0,579 | | | | |
| Adj R ² | | 0,523 | | | | |

Sumber: Data primer, diolah (2019).

Koefisien Determinasi (Adj R²)

Besarnya nilai koefisien determinasi yang diperoleh berdasarkan Tabel sebesar 0,523 yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan yang ada di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu dipengaruhi oleh variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja sebesar 52,3% dan sisanya 48,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

F Test

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, maka dilakukan uji kelayakan model penelitian yaitu dengan melakukan uji F untuk mengetahui pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen, jika nilai sig F < 0,05 berarti semua variabel independen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Berdasarkan Tabel diperoleh nilai sig F sebesar 0,000 < 0,05, artinya bahwa setidaknya satu dari variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

t Test

Berdasarkan Tabel diketahui bahwa variabel gaya kepemimpinan memiliki nilai signifikansi sebesar 0,141 lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,088. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa H_1 ditolak. Artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel motivasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,013 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,376. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_2 diterima. Artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi sebesar 0,024 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar 0,346. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_3 diterima. Artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,784 lebih besar dari 0,05 dan nilai koefisien beta sebesar -0,043. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_4 ditolak. Artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

PEMBAHASAN

Pembahasan dari hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan adalah analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Analisis ini dapat dilakukan dengan melihat besarnya signifikansi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis pertama ditolak yang artinya gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Munparadi (2012) dan Haryanto (2017) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa seorang pemimpin belum mampu memotivasi karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai hubungan yang berlawanan arah dengan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil statistik deskriptif yang diperoleh memiliki sebaran 0,382 jauh di bawah (nilai mean) ini yang berarti bahwa tidak ada kesenjangan yang cukup besar dari jawaban terendah dan tertinggi atau dapat dikatakan jawaban hampir sama dan membuat indikasi dari variabel gaya kepemimpinan bisa saja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian, menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti hipotesis kedua diterima yang artinya motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Riyadi (2011), Murty & Hudiwinarsi (2012), Potu (2013) dan Kasenda (2013) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang karyawan mau atau rela untuk mengerahkan kemampuan, dalam bentuk keahlian dan ketrampilan, tenaga dan wadunya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Semakin tinggi motivasi yang didapat karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis ketiga diterima yang artinya kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Potu (2013), Kasenda (2013), dan Haryanto (2017) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kompensasi merupakan imbalan atas kontribusi jasa yang telah diberikan, kompensasi akan mendorong karyawan untuk terus meningkatkan kinerja. Pemberian kompensasi yang adil dan wajar, karyawan akan merasa puas dan akan terus meningkatkan kinerja.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti Hipotesis keempat ditolak yang artinya lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Aprillia (2014) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dikarenakan sebagian karyawan perusahaan berdomisili di sekitar perusahaan atau tempat dimana mereka bekerja, sehingga apapun kondisi atau lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja mereka. Dari hasil statistik deskriptif yang diperoleh memiliki sebaran 0,284 jauh di bawah (nilai mean) ini yang berarti bahwa tidak ada kesenjangan yang cukup besar dari jawaban terendah dan tertinggi atau dapat dikatakan jawaban hampir sama dan membuat indikasi dari variabel lingkungan kerja di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu bisa saja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan maka kesimpulan yang dapat ditarik untuk penelitian ini adalah:

1. Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
4. Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil pengujian penelitian, diperoleh nilai koefisien determinasi ($Adj R^2$) sebesar 52,3% yang berarti bahwa variabel gaya kepemimpinan, motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh sebesar 52,3% terhadap kinerja karyawan dan sisanya 47,7% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Keterbatasan Penelitian

Terdapat keterbatasan terhadap penelitian ini yakni:

1. Penelitian ini tidak mampu membuktikan bahwa gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2. Pada penelitian ini hanya memperoleh 35 responden dari 40 karyawan yang terdapat di Otoritas Jasa Keuangan (OJK) Bengkulu.

Saran

Saran untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mampu meneliti dengan menggunakan variabel lain yang belum digunakan dalam penelitian ini seperti komitmen manajemen dan disiplin kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoki, H Dito. 2010. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karaywan PT. Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Semarang: Universitas Diponegoro Semarang. <http://eprints.undip.ac.id/23253/> (11 Maret 2019)
- Aprillia, Veronica. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Displin kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indomulti Plasindo di Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negri Semarang. <http://eprints.dinus.ac.id/17572/> (11 Maret 2019)
- Dewi, permata, Sari. 2012. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan SPBU Yogyakarta”, *Jurnal Nominal* Vol. 1 No 1.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT Haji Masagung.
- Haryanto, Dwi *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto Group Ypgyakarta*. 2017. Skripsi.Yogyakarta: Universitas PGRI Yogyakarta. <http://repository.upy.ac.id/1325/1/artikel.pdf/> (11 Maret 2019)
- Hasibuan, Malayu. 2011. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hidayat, Zainul, dan Muchamad Taufiq. 2012.”Pengaruh Lingkungan Kerja dan Displin Kerja serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air minum (PDAM) Kabupaten Lumanjang”. *Jurnal WIGA* Vol. 2 No. 1, Maret 2012 ISSN NO 2088-0944.
- Jati. Wibowo. 2014. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Pelatihan Kerja terhadap Kinerja karyawan*. skripsi. Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma Yogyakarta. <http://repository.usd.ac.id/artikel.pdf> (13 Maret 2019)
- Kasenda, Ririvega. 2013. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. *Jurnal EMBA* Vol.1 No. 3 Juni 2013, Hal. 853-859.
- Kasmawati. 2014. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sermani Steel Makassar*. Thesis. Makasar: Universitas Islam Negri Alauddin Makassar. <http://repository.uin-alauddin.ac.id/7776/> (13 maret 2019)
- Mangkunegara AA. Anwar Prabu. 2005. *Manajamen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda karya.

- Munparidi. 2012. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi kota Palembang". *Jurnal Orasi Bisnis Edisi ke-VII*, Mei 2012.
- Murty, Aprilia, W., dan Gunasti H. 2012. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja karyawan bagian Akuntansi pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya". *The Indonesian Accounting Review*, Vol.2 No.2 July 2012, Pages 215-228.
- Otoritas Jasa Keuangan (OJK). Didapatkan: [www.https://ojk.go.id/id/default.aspx](http://www.ojk.go.id/id/default.aspx) (26 Maret 2019)
- Potu, Aurelia. 2013. "Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado". *Jurnal EMBA* Vol.1 No.4 Desember 2014, Hal. 1208-1218.
- Reza, Aditya dan Bayu, Made. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinar Santoso Perkasa Banjarnegara*. Skripsi. Semarang: Fakultas Ekonomi. Universitas Diponegoro. <http://www.academia.edu/26079553/> (13 Maret 2019)
- Riyadi, Slamet. 2011. "Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol. 13, No. 1, Maret 2011: 40-45.
- Sari, Komala, Yanti. 2014. "Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai". *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*. Vol. VI No 2
- Sopiah. 2008. *Perilaku Organisasi*. Penerbit C.V Andi Offset, Yogyakarta
- Rivai, Harif A 2005, "Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasional, dan Kompetensi terhadap Kinerja Individual", *Jurnal Kajian Bisnis*, Vol. 3 September Desember 2005, 272-285.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Susanty, Aries, dan Sigit WB. 2012. "Pengaruh Motivasi Kerja dan Gaya Kepemimpinan terhadap Displin Kerja serta Dampaknya pada Kinerja

Karyawan pada PT.PLN (PERSERO) APD Semarang”. *J@TI Undip*, Vol VII, No 2, Mei 2012.

Trang, Sandy, Dewi. 2013. “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. *Jurnal EMBA* Vol. 1 No.3 September 2013, Hal. 208-216.