

ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA

Setyo Dwi Handoko¹⁾, Nugroho Mardi W.²⁾, C. Sri Hartati³⁾

^{1,2,3)} Universitas Wijaya Putra Surabaya

setyohandoko9417@gmail.com¹⁾, nugrohomardi@uwp.ac.id²⁾, c.srihartati@gmail.com³⁾

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mendiskripsikan lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo, menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh lingkungan, kepemimpinan, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja, pengaruh lingkungan, kepemimpinan dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Pendekatan penelitian menggunakan kuantitatif. Populasi adalah seluruh Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo sebanyak 94 orang. Sampel sebanyak 93 orang. Teknik yang digunakan dalam *non probability sampling* adalah *sampling jenuh*. Teknik analisis data menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menyebutkan bahwa lingkungan kerja dalam kondisi cukup baik, sedangkan kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dalam kondisi yang baik. Lingkungan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci—Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Abstract

This study aims to describe the work environment, leadership, compensation, job satisfaction and employee performance in the Ponorogo Regency Land Office, to examine and analyze the influence of environment, leadership and compensation on employee job satisfaction. The influence of environment, leadership, compensation and job satisfaction on performance, environmental influence, leadership and compensation on employee performance through job satisfaction. This type of research is *explanatory*. The research approach uses quantitative. The population is all 94 employees at the Ponorogo Regency Land Office. The sample is 93 people. The technique used in *non probability sampling* is *saturated sampling*. The data analysis technique used *path analysis*. The results showed that the work environment was in quite good condition, while the leadership, compensation, job satisfaction and employee performance at the Ponorogo Regency Land Office were in good condition. Environment has a significant effect on job satisfaction. Leadership has a significant effect on job satisfaction. Compensation has a significant effect on job satisfaction. The work environment has a significant effect on employee performance. Leadership has no significant effect on performance. Compensation has a significant effect on performance. Job satisfaction has a significant effect on employee performance.

Keywords—Work Environment, Leadership, Compensation, Job Satisfaction and Performance

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan pencapaian hasil kerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing organisasi. Seorang pegawai di organisasi pemerintahan khususnya di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dituntut untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Keberhasilan mereka dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat ditentukan oleh penilaian terhadap kinerjanya. Jika dilihat kondisi kinerja Pegawai yang ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo masih kurang optimal, karena masih adanya beberapa kendala yang internal maupun eksternal Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dalam penyelesaian pekerjaan. Adapun beberapa faktor yang paling menarik untuk dikaji dari variabel kinerja adalah hubungannya dengan kepuasan kerja pegawai, lingkungan dimana pegawai tersebut bekerja, kepemimpinan yang diterapkan, kompensasi yang diberikan dan lain sebagainya. Kepuasan kerja pegawai merupakan faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya organisasi secara keseluruhan. Kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan suatu petunjuk bahwa pegawai memiliki perasaan senang dalam menjalankan tugas pekerjaan. Kepuasan kerja dapat memberikan manfaat pada kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo karena dengan pegawai yang memiliki perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku pegawai, yang akan berpengaruh pada *outcomes* seperti kinerja pegawai dapat meningkat, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai tingginya kinerja. Seperti pada penelitian Sari dan Susilo (2018) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kristine (2017) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja, pengaruh karena faktor self-esteem.

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan merasa puas di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan dapat lebih efektif dan kinerja pegawai juga tinggi. Seperti hasil penelitian Sitingjak (2018) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja fisik maupun nonfisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Kemudian Lestary dan Harmon (2017) juga menyatakan bahwa menyatakan lingkungan kerja dan kinerja karyawan memiliki hubungan positif yang sedang (*moderate*) dengan nilai sebesar 0,438. Berbeda dengan penelitian Ahmad (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepemimpinan merupakan kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan, dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang, untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu. Kepemimpinan merupakan masalah yang penting bagi suatu kelompok atau organisasi kelembagaan. Hal ini dikarenakan pemimpin merupakan salah satu faktor yang sangat berpengaruh bagi keberhasilan suatu organisasi atau lembaga tersebut mencapai tujuan. Seorang pemimpin harus mengetahui karakteristik para pegawai agar dapat dengan mudah mengarahkan pegawai tersebut dalam bekerja. Oleh karena itu gaya kepemimpinan seorang pemimpin akan sangat berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Seperti hasil penelitian Yanoto (2018) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Berbeda dengan penelitian Purnama (2019) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian Yanoto (2018) dan Gede & Piartini (2018) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah positif dan signifikan, Penelitian Saputri dan Andayani (2018) yang menyatakan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil, maka pegawai dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Oleh karena itu kompensasi merupakan faktor yang penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerjanya. Hasil penelitian Sudiardhita, et.al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Begitu juga penelitian Ramadanita & Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi berbeda dengan penelitian Pradita (2017) Kompensasi berpengaruh secara signifikan negatif terhadap kinerja.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan (Rivai, 2015). Menurut Bangun (2012) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Adapun Sugiyono dalam Budianto dan Katini (2015), menyebutkan ada beberapa tolak ukur yang dapat digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- | | |
|-------------------|----------------|
| 1. Kualitas kerja | 5. Komunikasi |
| 2. Tujuan | 6. Wawasan |
| 3. Kerjasama | 7. Kreatifitas |
| 4. Tanggungjawab | |

Robbins dan Judge (2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja didefinisikan sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Seorang pegawai dapat menilai seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya. Hasibuan (2017) bahwa kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang memiliki rasa senang serta cinta terhadap pekerjaannya. Spector dalam Priansa (2017) menyatakan bahwa kepuasan kerja berkaitan dengan bagaimana perasaan pegawai terhadap pekerjaannya dan terhadap berbagai macam aspek dari pekerjaan tersebut, sehingga kepuasan kerja sangat berkaitan dengan sejauh mana pegawai puas atau tidak puas dengan pekerjaannya. Dan ia dapat mengidentifikasi indikator kepuasan kerja dari sembilan aspek yaitu:

- | | |
|---------------------------------------|---------------------------------|
| 1. Gaji | 6. Prosedur dan Peraturan Kerja |
| 2. Promosi | 7. Rekan kerja |
| 3. Supervisi (hubungan dengan atasan) | 8. Pekerjaan itu sendiri |
| 4. Tunjangan Tambahan | 9. Komunikasi |
| 5. Penghargaan | |

Menurut Sutrisno (2015) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Winardi dalam Budianto dan Katini (2015) juga menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik. Siagian (2014) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja Lingkungan kerja terbagi ke dalam dua dimensi yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi karyawan. Dimensi lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu:

- a. Bangunan tempat kerja
Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.
- b. Peralatan kerja yang memadai
Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.
- c. Fasilitas
Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
- d. Tersedianya sarana angkutan
Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para karyawan untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara karyawan dan atasan. Dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

- a. Hubungan rekan kerja setingkat
Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- b. Hubungan atasan dengan karyawan
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
- c. Kerjasama antar karyawan
Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien

Karo dan Tamami (2016) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan merupakan norma perilaku yang dipergunakan oleh seseorang pemimpin pada saat mencoba mempengaruhi perilaku orang lain atau bawahan. Menurut Bateman dan Snell (2014) seorang pemimpin adalah orang yang memengaruhi orang lain untuk mencapai sasaran. Semakin banyak jumlah pengikutnya, semakin besar pengaruh pemimpin tersebut. Rivai (2015) mengemukakan bahwa seorang pemimpin dalam mengimplementasikan kepemimpinannya harus mampu secara dewasa melaksanakan kedewasaan terhadap instansi atau organisasinya, kepemimpinan dibagi kedalam lima dimensi dan sembilan indikator, yaitu :

1. Kemampuan untuk membina kerjasama dan hubungan yang baik
2. Kemampuan yang efektivitas
3. Kepemimpinan yang partisipatif
4. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau waktu
5. Kemampuan dalam mendelegasikan tugas atau wewenang

Menurut Hasibuan (2017) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang

diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu system kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial.

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2017:86) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu.

1. Gaji, merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah, merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif, merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan, merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas, merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah ditetapkan, maka jenis penelitian ini adalah *explanatory*. Jenis penelitian *explanatory* bersifat penjelasan dan bertujuan untuk menguji suatu hipotesis hasil penelitian yang sudah ada guna memperkuat atau bahkan menolak hipotesis. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan metode kuantitatif. Data kuantitatif adalah hasil pengamatan atas suatu hal yang bisa dinyatakan dalam angka yang merupakan jenis penelitian dengan melakukan pengujian hipotesis atas konstruksi pernyataan yang diperoleh dari teori dengan mengungkapkan instrumen untuk mengukur variabel-variabel dalam teori tersebut dan skala yang dipergunakan adalah skala interval dan ratio (Sugiyono, 2014).

Lokasi penelitian ini ada di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo yang beralamatkan di Jl. Pramuka Kelurahan Ronowijayan Kecamatan Siman Kabupsten Ponorogo. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo sebanyak 94 orang. sampel pada penelitian ini ditentukan sebanyak 93 orang. Teknik yang digunakan dalam non probability sampling adalah sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2014). Data yang diperlukan dalam penelitian ini dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner untuk data primer, sedangkan dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder. Untuk melakukan analisis data, pengolahan data dilakukan menggunakan analisis jalur (path analysis). Memposisikan variabel intervening sebagai penghubung antara variabel eksogen dan variabel endogen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil analisis deskripsi variabel penelitian yang menjelaskan tanggapan responden mengenai gambaran variabel dalam penelitian ini yaitu lingkungan kerja, kepemimpinan, kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Variabel lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dijelaskan dengan indikator bangunan tempat kerja, peralatan kerja yang memadai, fasilitas, tersedianya sarana angkutan, hubungan rekan kerja setingkat, hubungan atasan dengan karyawan dan kerjasama antar karyawan menurut tanggapan responden dalam kondisi yang cukup baik. Kemudian pada variabel kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dengan indikator membina kerjasama dan hubungan baik dengan bawahan, kemampuan seorang pemimpin dalam memotivasi bawahannya, mampu menyelesaikan tugas diluar kemampuan, menyelesaikan tugas tepat waktu, pengambilan keputusan secara musyawarah, mampu dalam meneliti masalah yang terjadi pada pekerjaan, bersedia untuk membawa kepentingan pribadi dan organisasi kepada

kepentingan yang lebih luas, mampu dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan target, tanggung jawab, memberikan bimbingan dan pelatihan menurut tanggapan responden berada dalam kondisi baik. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dengan indikator gaji, upah, insentif, tunjangan dan fasilitas menurut tanggapan responden juga berada dalam kondisi baik. Begitu juga pada variabel kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo kualitas kerja, tujuan, kerjasama, tanggungjawab, komunikasi, wawasan, dan kreatifitas menurut tanggapan responden yang dalam kondisi baik. Sama halnya dengan variabel kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dengan indikator gaji, promosi, supervisi (hubungan dengan atasan), tunjangan tambahan, penghargaan, prosedur dan peraturan kerja, rekan kerja, pekerjaan itu sendiri dan komunikasi menurut tanggapan responden juga dalam kondisi yang baik.

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan memberikan kenyamanan pribadi dalam membangkitkan semangat kerja karyawan sehingga dapat mengerjakan tugas-tugas dengan baik (Nitisemito, 2015). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi tingkat kenyamanan pegawai, dengan adanya lingkungan kerja yang nyaman pegawai akan merasa puas dan dapat bekerja secara optimal dan kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Sitinjak (2018) menyatakan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan terdapat pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan, serta terdapat pengaruh secara simultan yang signifikan antara Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

Hasil analisis kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan, Penelitian ini mendukung hasil penelitian Yanoto (2018) menyatakan bahwa pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja adalah signifikan. Dengan gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan meningkatkan kepuasan kerja PT. Nutrifood Indonesia di Surabaya. Sehingga gaya kepemimpinan yang baik akan membuat karyawan lebih merasa puas dalam bekerja di perusahaan.

Hasil analisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dapat dipengaruhi oleh kompensasi, Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian ini mendukung hasil penelitian Ramadanita & Kasmiruddin (2018) menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Tabel 1. Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.388	.540		2.571	.012
Lingkungan kerja	.154	.118	.116	1.303	.036
Kepemimpinan	.197	.084	.251	2.332	.022
Kompensasi	.340	.104	.351	3.268	.002

Sumber : Hasil Analisis Data diolah (2021)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan bagian yang penting dalam organisasi karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang baik ditandai oleh peredaran udara yang cukup, penerangan lampu yang terang dan jauh dari kebisingan suara yang mengganggu konsentrasi kerja, tata ruang yang baik dan warna yang indah serta kebersihan yang terjaga sangat membuat karyawan betah bekerja (Nitisemito, 2015). Penelitian ini mendukung hasil penelitian Lestary dan Harmon (2017) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil analisis kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo tidak dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan. Hal ini dikarenakan pengambilan keputusan pimpinan baik itu dilakukan secara musyawarah maupun tidak pegawai dapat bekerja sebagaimana mestinya begitu juga pada saat pimpinan memberikan bimbingan dan pelatihan, pegawai sebelumnya sudah dapat mengambil keputusan masa yang pekerjaan yang perlu diselesaikan terlebih dahulu. Penelitian ini tidak mendukung hasil penelitian Yanoto (2018) dan Gede dan Piartini (2018) yang menyatakan bahwa gaya kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan adalah signifikan, dengan gaya kepemimpinan yang baik dari perusahaan akan meningkatkan.

Hasil analisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dapat dipengaruhi oleh kompensasi, Kompensasi merupakan kebijaksanaan dalam suatu organisasi yang penting dan strategis karena hal ini langsung berhubungan dengan peningkatan kepuasan kerja dan kinerja pegawai dalam suatu organisasi. Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai. Penelitian ini mendukung hasil Penelitian Sudiardhita, et.al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil analisis kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa peningkatan dan penurunan kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dapat dipengaruhi oleh kepuasan kerja, Penelitian ini mendukung hasil Penelitian Sari dan Susilo (2018) menyatakan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2. Hasil Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.332	.528		2.521	.014
	Lingkungan kerja	.275	.113	.227	2.447	.016
	Kepemimpinan	.047	.082	.066	.575	.567
	Kompensasi	.289	.104	.328	2.781	.007
	Kepuasan	.115	.100	.187	1.153	.045

Sumber : Hasil Analisis Data diolah (2021)

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja

Hasil analisis lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena pada jalur pertama lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan, dan begitupun kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja, begitu juga pada jalur kedua lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja sehingga apabila ada peningkatan ataupun penurunan pada lingkungan kerja maka akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja, karena jalur pertama kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan, sedangkan pada jalur kedua kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, meskipun kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena hanya jalur pertama yang mempunyai pengaruh signifikan sedangkan pada jalur kedua tidak mempunyai pengaruh yang signifikan, sehingga apabila ada peningkatan ataupun penurunan pada kepemimpinan maka tidak akan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Hasil analisis kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja karena pada jalur pertama kompensasi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan dan pada jalur kedua kompensasi juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja, begitu juga kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, karena baik jalur pertama maupun jalur kedua mempunyai pengaruh yang signifikan. Apabila sistem kompensasi yang diberikan organisasi cukup adil, maka pegawai dapat bekerja lebih produktif dan meningkatkan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan organisasi. Penelitian ini mendukung hasil Penelitian Sudiardhita, et.al. (2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai intervening. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yang selanjutnya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dengan menggunakan path analisis yang sudah dijelaskan, maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dalam kondisi yang cukup baik, kepemimpinan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dalam kondisi baik, variabel kompensasi Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo juga dalam kondisi baik, begitu juga variabel kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo yang dalam kondisi baik, variabel kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo juga dalam kondisi yang baik.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.
3. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.
4. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.
5. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.
6. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo
7. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo
8. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo

9. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo
10. Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo
11. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo

Beberapa saran yang dapat dikemukakan sebagai pertimbangan bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dan penelitian lebih lanjut antara lain

1. Bagi Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo diharapkan agar lebih mengoptimalkan lingkungan kerja dan kompensasi karena kedua variabel tersebut mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
2. Pengoptimalan lingkungan kerja dapat dilakukan dengan memaksimalkan penggunaan sarana angkutan di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo dan merekatkan hubungan pegawai dengan rekan kerja setingkat di Kantor Pertanahan Kabupaten Ponorogo.
3. Pengoptimalan kompensasi dapat dilakukan dengan menyesuaikan upa pegawai yang didasarkan pada jam kerja dan pemberian insentif kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan
4. Bagi peneliti yang akan melakukan penelitian selanjutnya, penelitian ini diharapkan dapat dimanfaatkan sebagai referensi, pendukung, pedoman, pembanding,
5. Diharapkan untuk menambah variabel lain yang dapat dijadikan indikator dalam penelitian lanjutan. Hal ini karena masih adanya variabel-variabel yang belum ditemukan peneliti yang masih memiliki hubungan yang berkaitan dengan nilai perkantoran.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauled. 2019. *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan PT. Cassia Coop Sungai Penuh*. Jurnal Benefita 4(2) Juli 2019 (377-385)
- Bangun, W. 2012. *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bateman, Thomas S, dan Snell, Scott A. 2014, *Management, Alih Bahasa : Ratno Purnomo dan Willy Abdillah*. Jakarta. Salemba Empat,
- Budianto, A. T. dan Katini, A. 2015. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk. SBU Distribusi Wilayah Jakarta*. Jurnal Ilmiah Prodi Manajemen Universitas Pamulang. Volume 3 No 1. (100-124)
- Gedel, I Komang dan Piartini, Putu Saroyeni. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja Pada BPR Se-Kecamatan Sukawati Gianyar*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana 7.4 (2018):1107-1134
- Hasibuan S.P Malayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi. Aksara
- Karo, S. K., dan Tamami, S. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Sakit BP. Batam*. Jurnal Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Riau Kepulauan Batam. Volume 3 No 1. (87-98)
- Kristine, Erlina. 2017. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja Pegawai Alih Daya (Outsourcing) Di PT. Mitra Karya Jaya Sentosa*. Jurnal EKSEKUTIF Volume 14 No. 2 Desember 2017
- Lestary, Lyta dan Harmon. 2017. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Jurnal Riset Bisnis & Investasi Vol. 3, No. 2, Agustus 2017 ISSN 2460-8211

- Nitisemito, Alex. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka setia
- Pradita, Mokhammad Yanuar. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Tenaga Pemasar Terhadap Motivasi Dan Kinerja Tenaga Pemasar Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk. Cabang Jombang*. *Jurnal Bisnis dan Manajemen* Vol. 4 No.2, Juni 2017, p 153-164 p-ISSN : 1829-7528 e-ISSN : 2581-1584
- Priansa Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Purnama, Intan; Nyoto; dan Komara, Asmara Hendra. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasi Karyawan Di Perguruan Tinggi Pelita Indonesia Pekanbaru*. *Procuratio: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Vol 7. No. 2, Juni 2019 (222-237) e-ISSN 2580-3743
- Ramadanita, Raja Devi & Kasmiruddin. 2018. *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru*. *JOM FISIP* Vol. 5 No. 1 April 2018
- Rivai, Veithzal, Zainal, S. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk. Perusahaan*. Edisike-7. Depok: PT Rajagrafindo
- Robbins, S. P. dan Judge, T. A. 2013. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Saputri, Rahayu dan Andayani, Nur Rahmah. 2018. *Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di PT Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam*. *Journal of Applied Business Administration* Vol 2, No 2, September 2018, hlm. 307-316. e-ISSN:2548-9909
- Sari, Oxy Rindiantika dan Susilo, Heru. 2018. *Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening*. *JAB*, Vol. 64 No. 1 November 2018
- Siagian, Sondang P.. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sitinjak, Lulu Novena. 2018. *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*. *JAB*, Vol. 60 No. 2 Juli 2018
- Suarditha, I Ketut R.; Susita, Dewi; dan Kartini, Tri Mulyani. 2019. *Compensation And Work Discipline On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening*. *Trikonomika* Volume 18, No. 2, December 2019, Page. 80-87 ISSN 1411-514X (print) / ISSN 2355-7737 (online)
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Sutrisno, Edy. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia(Cetakan ke tujuh)*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Yanoto, Alfian. 2018. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Dan Kinerja Karyawan PT.Nutrifood Indonesia Di Surabaya*. *AGORA* Volume 6. No : 1, 2018