

Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompensasi Non Finansial dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

(Studi Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri)

Anita Sumelvia Dewi
Universitas Islam Kediri

Rezza Nur Kharisma¹
Universitas Islam Kediri

Korespondensi Penulis: rezzanurk@gmail.com¹

Abstract. *This research aims to determine: (1) the influence of leadership style on employee performance, (2) the influence of work ethic on employee performance, (3) the influence of non-financial compensation on employee performance, (4) the influence of the physical work environment on employee performance. This type of research uses a quantitative approach. The sample in the research was 78 employees of the Kediri Regency Environmental Service. The technique in this research uses a saturated sampling technique. The data collection technique uses a questionnaire whose validity and reliability have been tested first. The data analysis technique for this research uses multiple linear regression. The results of this research are at a significance level of 0.05 which shows that (1) there is a partially significant influence of leadership style on employee performance, which is 0.000, which means <0.05 and the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $4.391 > 1.993$, (2) there is an influence The partially significant effect of work ethic on employee performance is 0.006, which means <0.05 and the value of $t_{count} > t_{table}$, namely $2.831 > 1.993$, (3) there is a partially significant influence of non-financial compensation on employee performance, which is 0.000, which means <0.05 and $t_{count} > t_{table}$ value, namely $5.075 > 1.993$, (4) there is a partially significant influence of the physical work environment on employee performance, which is 0.000, which means <0.05 and $t_{count} > t_{table}$ value, namely $6.095 > 1.993$, (5) there is a significant influence Simultaneous leadership style, work ethic, non-financial compensation and physical work environment have a simultaneous and significant influence on employee performance, which is 0.000, which means the $F_{count} > F_{table}$ value is $76,500 > 2.50$. Calculation of multiple linear regression analysis using the regression equation obtained with a value of $Y = 8.218 + 0.347X_1 + 0.193X_2 + 0.240X_3 + 0.421 X_4$.*

Keywords: *leadership style, work ethic, non-financial compensation, physical work environment, employee performance.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui : (1) pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, (2) pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan, (3) pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan, (4) pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel pada penelitian adalah para karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri sebanyak 78 responden. Teknik pada penelitian

ini menggunakan Teknik sampel Jenuh. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang telah diujikan validitas dan reliabilitasnya terlebih dahulu. Pada Teknik analisis data penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Hasil dari penelitian ini pada taraf signifikansi 0,05 yang menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh signifikan secara parsial gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,391 > 1,993$, (2) terdapat pengaruh signifikan secara parsial etos kerja terhadap kinerja karyawan adalah 0,006 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,831 > 1,993$, (3) terdapat pengaruh signifikan secara parsial kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,075 > 1,993$, (4) terdapat pengaruh signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya $< 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,095 > 1,993$, (5) terdapat pengaruh signifikan secara simultan gaya kepemimpinan, etos kerja, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja fisik berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan adalah 0,000 yang artinya nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $76,500 > 2,50$. Perhitungan analisis regresi linier berganda dengan menggunakan persamaan regresi diperoleh dengan nilai $Y = 8,218 + 0,347X1 + 0,193X2 + 0,240X3 + 0,421 X4$.

Kata kunci : gaya kepemimpinan, etos kerja, kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik, kinerja karyawan.

LATAR BELAKANG

Karyawan merupakan aset yang sangat berharga dalam era globalisasi seperti sekarang, karyawan yang sangat berkompeten sangat di butuhkan pada setiap bidang yang ada, karena semakin tinggi kualitas SDM maka akan semakin maju instansi tersebut. Menurut Hasibuan (2017,p.10) "Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar aktif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.". Gaya Kepemimpinan merupakan salah satu hal penting dalam organisasi atau perusahaan, para pemimpin memiliki cara tersendiri untuk memimpin para anggotanya, setiap pemimpin dituntut untuk dapat mempengaruhi semua karyawannya menjadi lebih aktif dan semakin produktif untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Edison (2016 p.93) "gaya kepemimpinan adalah cara pemimpin bertindak dan atau bagaimana mempengaruhi anggotanya untuk mencapai tujuan tertentu".

Etos Kerja yang baik pada setiap karyawan menunjukkan seberapa semangat yang mereka miliki dalam melaksanakan dan menyelesaikan semua pekerjaan yang diberikan, karyawan yang memiliki rasa tulus dalam menyelesaikan semua beban pekerjaannya, tidak hanya kemampuan dan keahlian saja yang mereka miliki, mereka juga harus memiliki sikap bertanggung jawab serta kejujuran yang diutamakan, setiap masing-masing individu yang menunjukkan dedikasinya dalam sebuah perusahaan atau instansi merupakan salah satu ciri bahwa mereka memiliki etos kerja yang tinggi pada tempat yang mereka tempati. Menurut

Fadillah (2010 p.151) “Etos Kerja adalah semangat kerja yang terlihat dalam cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatarbelakangi melakukan suatu pekerjaan.”

Kompensasi non finansial yang diberikan dengan baik kepada karyawan membuat semangat dalam bekerja akan meningkat, pada tempat penelitian yang diambil oleh peneliti karyawan tidak mendapatkan pelatihan kerja, pemberian *reward* yang belum terlaksanakan mengakibatkan karyawan tidak memberikan perubahan yang signifikan dalam bekerja. Menurut Ariandi (2018) “kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi.” Lingkungan Kerja fisik dapat mempengaruhi kinerja karyawan yakni melalui lingkungan yang aman dan nyaman bagi lingkungan yang dilakukan untuk bekerja, hal ini membuat semangat kerja akan meningkat lebih tinggi, apabila terjadi sebaliknya lingkungan yang tidak kondusif dan tidak diperhatikan oleh perusahaan atau instansi membuat rasa nyaman untuk bekerja akan berkurang. Menurut Irianti (2013 p.2497) “Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai.”

Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri merupakan peleburan dari 2 Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang menangani bidang lingkungan hidup, persampahan dan pertamanan di Kabupaten Kediri yaitu Kantor Lingkungan Hidup (KLH) dan Dinas Kebersihan dan Pertamanan (DKP). Seiring dengan perkembangan pembangunan daerah dan penyesuaian terhadap dinamika dan kebutuhan organisasi pemerintahan, pada awal tahun 2017 Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri berdiri.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kebisingan antara lain adanya agenda besar yang diadakan di hall SLG seminggu sekali, diambil dari data 3 bulan terakhir. Adanya gangguan kebisingan yang diakibatkan oleh lokasi kantor berdekatan dengan jalan raya, faktor lain yang mempengaruhi adalah adanya renovasi gedung setiap 2 kali dalam sebulan menyebabkan karyawan tidak dapat berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaannya.

KAJIAN TEORITIS

Gaya Kepemimpinan

Menurut susanto dalam Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Zulkifli (2020 p.464) ‘Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau teknik seseorang dalam menjalankan suatu kepemimpinan dan dapat pula di artikan sebagai norma perilaku yang digunakan seseorang pada saat orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang.’ Gaya kepemimpinan adalah suatu cara atau proses untuk mempengaruhi bawahan menuju tujuan tertentu dengan efektif, sehingga karyawan pada perusahaan tersebut memiliki karyawan yang produktif.

Etos Kerja

Darodjat (2015:77) ‘mengemukakan bahwa etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar.

Kompensasi non Finansial

Menurut Mondy dan Martocchio (2016) kompensasi non finansial adalah balas jasa yang diberikan perusahaan pada karyawan bukan berbentuk uang. Kompensasi non Finansial meliputi kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau lingkungan psikologi dan fisik tempat orang tersebut bekerja. Aspek kompensasi non finansial tersebut mencakup faktor faktor psikologi dan fisik dalam lingkungan kerja perusahaan.

Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2011 p:26) bahwa :“Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar tempat kerja karyawan, baik fisik maupun non fisik yang dapat menunjang kinerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan. padanya.

Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2011 p:67) “penilaian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”, kinerja karyawan merupakan hasil yang didapat seseorang dari suatu kegiatan sesuai dengan tanggungjawab yang sudah ditetapkan, kualitas dan kuantitas suatu organisasi di ukur dari kinerja karyawan yang produktif serta pemantauan didalam pekerjaannya.

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017 p:7) “metode kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.”

Populasi

Populasi pada penelitian ini adalah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten

Kediri yang berjumlah 78 karyawan, didapat dari total jumlah karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri.

Sampel

Berdasarkan data karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri yang peneliti peroleh pada saat observasi, total populasi karyawan Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri adalah 78 responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Melihat jumlah populasi yang berjumlah kurang dari 100 orang, dan hanya terdapat 78 orang maka semua karyawan bagian kantor Dinas Lingkungan Hidup (DLH) Kabupaten Kediri. Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini adalah menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiono (2017) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik Analisis Data

Analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS (*Statistical Package for Social Science*).

Uji Validitas

Suatu data instrument, dikatakan valid apabila memiliki sumbangan yang besar terhadap skor total. Membuat keputusan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan nilai r_{tabel}

- a. Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut valid
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir atau variabel tersebut tidak valid

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas digunakan untuk mendapatkan tingkat ketepatan alat pengumpulan data yang digunakan. Jika nilai *Croanbach Alpha* $> 0,06$ maka dinyatakan reliabel begitu juga sebaliknya jika nilai *Croanbach Alpha* $< 0,06$ maka dinyatakan tidak reliabel.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $> 0,05$ maka data dikatakan berdistribusi normal. Sedangkan jika nilai signifikansi atau nilai probabilitas $< 0,05$ maka data dikatakan tidak berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Menyatakan bahwa uji linieritas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak.

1. Jika nilai probabilitas $> 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas kualitas layanan (X1) dan brand image (X2) dengan variabel terikat loyalitas konsumen (Y) adalah linear.

2. Jika nilai probabilitas $< 0,05$, maka hubungan antara variabel bebas kualitas layanan (X_1) dan brand image (X_2) dengan variabel terikat loyalitas konsumen (Y) adalah tidak linear.

Uji Multikolinearitas

Untuk mengetahui apakah pada data penelitian ini mengandung multikolinearitas atau tidak, dapat didasarkan pada asumsi berikut :

- 1) Apabila nilai $VIF > 10$ dan nilai $Tolerance < 0,1$ maka data dapat dinyatakan mengandung multikolinearitas.
- 2) Apabila nilai $VIF < 10$ dan nilai $Tolerance > 0,1$ maka data dapat dinyatakan tidak mengandung multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Jika variabel independen secara signifikan tidak mempengaruhi variabel dependen, maka tidak terdapat indikasi terjadi heteroskedastisitas. Jika probabilitasnya di atas tingkat kepercayaan 5%.

Uji Regresi Linier Berganda

Uji regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui arah dan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. persamaan analisis regresi linier berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikansi level 0,05 ($\alpha=5\%$). Penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan kriteria:

1. Jika nilai signifikan $> 0,05$ maka hipotesis ditolak (koefisien regresi tidak signifikan).
2. Jika nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima (koefisien regresi signifikan)

Uji Simultan (Uji F)

Uji simultan F dilakukan dengan tujuan untuk menunjukkan semua variabel bebas dimasukkan dalam model yang memiliki pengaruh secara bersama terhadap variabel terikat. Kriteria pengujian menggunakan tingkat signifikansi 0,05. Jika nilai signifikansi $< 0,05$ artinya model penelitian layak digunakan dan jika nilai signifikansi $> 0,05$ artinya model penelitian tidak layak digunakan.

Uji Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Klasifikasi koefisien korelasi tanpa memperhatikan arah adalah sebagai berikut:

- 1) 0 : Tidak ada Korelasi
- 2) 0 s.d. 0,49 : Korelasi lemah
- 3) 0,50 : Korelasi moderat
- 4) 0,51s.d.0,99 : Korelasi kuat
- 5) 1,00 : Korelasi sempurna

HASIL DAN PEMBAHASAAN

Uji Validitas

Berdasarkan tabel dibawah, semua item pertanyaan dari variabel gaya kepemimpinan, etos kerja, kompensasi non finansial, lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan, secara keseluruhan memiliki nilai signifikan r hitung $>$ r tabel dengan nilai 0,2227, sehingga dapat dinyatakan bahwa secara uji validitas keseluruhan item butir pernyataan kuisioner dinyatakan valid.

No	Gaya Kepemimpinan		Etos Kerja		Kompensasi Non Finansial		Lingkungan Kerja Fisik		Kinerja Karyawan	
	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration
1	X1 ke 1	0,613	X2 ke 13	0,491	X3 ke 26	0,466	X4 ke 39	0,312	Y ke 51	0,421

No	Gaya Kepemimpinan		Etos Kerja		Kompensasi Non Finansial		Lingkungan Kerja Fisik		Kinerja Karyawan	
	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration	No Item	Pearson Colleration
2	X1 ke 2	0,633	X2 ke 14	0,550	X3 ke 27	0,520	X4 ke 40	0,441	Y ke 52	0,347
3	X1 ke 3	0,645	X2 ke 15	0,508	X3 ke 28	0,611	X4 ke 41	0,629	Y ke 53	0,451
4	X1 ke 4	0,474	X2 ke 16	0,560	X3 ke 29	0,422	X4 ke 42	0,476	Y ke 54	0,456
5	X1 ke 5	0,605	X2 ke 17	0,451	X3 ke 30	0,540	X4 ke 43	0,503	Y ke 55	0,273
6	X1 ke 6	0,472	X2 ke 18	0,613	X3 ke 31	0,540	X4 ke 44	0,314	Y ke 56	0,413
7	X1 ke 7	0,477	X2 ke 19	0,446	X3 ke 32	0,489	X4 ke 45	0,444	Y ke 57	0,517
8	X1 ke 8	0,485	X2 ke 20	0,449	X3 ke 33	0,407	X4 ke 46	0,267	Y ke 58	0,543
9	X1 ke 9	0,567	X2 ke 21	0,616	X3 ke 34	0,389	X4 ke 47	0,595	Y ke 59	0,553
10	X1 ke 10	0,581	X2 ke 22	0,494	X3 ke 35	0,530	X4 ke 48	0,573	Y ke 60	0,335
11	X1 ke 11	0,567	X2 ke 23	0,382	X3 ke 36	0,588	X4 ke 49	0,364	Y ke 61	0,479
12	X1 ke 12	0,603	X2 ke 24	0,415	X3 ke 37	0,524	X4 ke 50	0,509	Y ke 62	0,442
13	-	-	X2 ke 25	0,470	X3 ke 38	0,602	-	-	-	-

Uji Reliabilitas

Reliabilitas ditentukan dengan melihat nilai *Cronbach's Alpha* jika lebih dari 0,60 maka dikatakan reliabel. Berdasarkan pendapat tersebut maka kuesioner yang digunakan Gaya Kepemimpinan (X1) dengan nilai 0,740, Etos Kerja (X2) dengan nilai 0,723, Kompensasi Non Finansial (X3) dengan nilai 0,729, Lingkungan Kerja Fisik (X4) dengan nilai 0,700 dan Kinerja Karyawan (Y) dengan nilai 0,692 sehingga seluruhnya dapat dikatakan reliabel, dengan memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,60$.

Uji Asumsi Klasik

Normalitas

Hasil uji normalitas secara keseluruhan terdapat nilai Asymp. Sig (2-tailed) 0,200 $> 0,05$, Hal ini menunjukkan bahwa data secara keseluruhan terdistribusi normal atau dapat disimpulkan bahwa dari data yang dijadikan penelitian tidak terdapat masalah dalam pengujian normalitasnya.

Uji Linearitas

Hasil uji linearitas gaya kepemimpinan memiliki hasil 0,325, Etos Kerja memiliki hasil 0,127, kompensasi non finansial memiliki hasil 0,072, lingkungan kerja fisik memiliki hasil 0,116 maka dapat dinyatakan nilai signifikansi keempat variabel adalah diatas 0,05 sehingga dapat disimpulkan hubungan antar variabel X dengan Y adalah linier dan asumsi terpenuhi.

Uji Multikolinieritas

Nilai *tolerance* variabel independen yang meliputi gaya kepemimpinan (X1) sebesar 0,290, etos kerja (X2) sebesar 0,406, kompensasi non finansial (X3) sebesar 0,595 dan lingkungan kerja fisik (X4) sebesar 0,485, masing-masing variabel memiliki nilai *tolerance* $> 0,10$. Sedangkan nilai VIF gaya kepemimpinan (X1) sebesar 3,451, etos kerja (X2) sebesar 2,465, kompensasi non finansial (X3) sebesar 1,681 dan lingkungan kerja fisik (X4) sebesar 2,061 untuk seluruh variabel < 10 . Secara keseluruhan data sebaran kuisisioner dapat dikatakan bebas dari gejala multikolinieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Menunjukkan bahwa hasil dari nilai signifikan variabel (X1) adalah sebesar 0,142 $> 0,05$, nilai signifikan variabel (X2) adalah sebesar 0,343 $> 0,05$, nilai signifikan variabel (X3) adalah sebesar 0,906 $> 0,05$ dan nilai signifikan variabel (X4) adalah sebesar 0,566 $> 0,05$. Hasil nilai signifikan seluruh variabel adalah $> 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gangguan heteroskedastisitas.

Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	t hitung	Sig-t	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,347	4,391	0,000	Ha Diterima
Etos Kerja	0,193	2,831	0,006	Ha Diterima
kompensasi non finansial	0,240	5,075	0,000	Ha Diterima
Lingkungan Kerja Non Fisik	0,421	6,095	0,000	Ha Diterima
Konstanta				8,218
F Hitung				76,500
Sig. F				0,000

Sumber : SPSS 25. Data diolah peneliti, 2022

Berdasarkan hasil perhitungan yang tersaji diatas, maka dapat diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

$$Y = 8,218 + 0,347X_1 + 0,193X_2 + 0,240X_3 + 0,421 X_4$$

Uji Hipotesis

Uji t

Hasil perhitungan uji parsial gaya kepemimpinan diperoleh nilai signifikan t sig 0,000 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $4,391 > 1,993$ artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial gaya kepemimpinan (X1) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan uji parsial etos kerja diperoleh nilai signifikan t Sig 0,006 < 0,05 dan nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ yaitu $2,831 > 1,993$ artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial etos kerja (X2) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan uji parsial kompensasi non finansial diperoleh nilai signifikan t 0,000 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $5,075 > 1,993$ artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial kompensasi non finansial (X3) terhadap kinerja karyawan (Y).

Hasil perhitungan uji parsial lingkungan kerja fisik diperoleh nilai signifikan t 0,000 > 0,05 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,095 > 1,993$ artinya Ha diterima dan Ho ditolak atau terdapat pengaruh dan signifikan secara parsial lingkungan kerja fisik (X4) terhadap kinerja karyawan (Y).

Uji F

Berdasarkan hasil nilai signifikan F sebesar $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $76,500 > 2,50$. Berdasarkan perhitungan tersebut, bisa dijelaskan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak. Hal tersebut dapat dijelaskan bahwa gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), kompensasi non finansial (X3), lingkungan kerja fisik (X4) secara simultan berpengaruh

positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri.

Uji Koefisien Determinasi

variabel bebas gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), kompensasi non finansial (X3) dan lingkungan kerja fisik (X4) memiliki pengaruh kontribusi sebesar 79,7%, sehingga dapat disimpulkan gaya kepemimpinan (X1), etos kerja (X2), kompensasi non finansial (X3) dan lingkungan kerja fisik (X4) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki pengaruh yang kuat. Dengan 20,3% dipengaruhi oleh faktor faktor lain.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Berdasarkan analisis data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel gaya kepemimpinan sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $4,391 > 1,993$ maka dapat disimpulkan Gaya Kepemimpinan (X1) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
2. Berdasarkan analisis data pada variabel Etos Kerja (X2), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel Etos Kerja sebesar 0,006 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $2,831 > 1,993$ maka dapat disimpulkan Etos Kerja (X2) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
3. Berdasarkan analisis data pada variabel Kompensasi Non Finansial (X3), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel Kompensasi Non Finansial sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $5,075 > 1,993$ maka dapat disimpulkan Kompensasi Non Finansial (X3) berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
4. Berdasarkan analisis data pada variabel Lingkungan Kerja Fisik (X4), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel Lingkungan Kerja Fisik sebesar 0,000 dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu sebesar $6,095 > 1,993$ maka dapat disimpulkan Lingkungan Kerja Fisik (X4) berpengaruh dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Karyawan (Y).
5. Berdasarkan analisis data pada variabel Gaya Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) dan Lingkungan Kerja Fisik (X4), hasil penelitian didapatkan nilai signifikan pada variabel ini sebesar 0,000 yang berarti $> 0,05$ dan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu sebesar $76,500 > 2,50$ maka dapat disimpulkan bahwa Gaya

Kepemimpinan (X1), Etos Kerja (X2), Kompensasi Non Finansial (X3) dan Lingkungan Kerja Fisik (X4) berpengaruh dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pembahasan serta kesimpulan yang diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran yang dapat dijadikan pertimbangan oleh pihak Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri, antara lain:

1. Bagi Perusahaan

1) Pada penelitian variabel gaya kepemimpinan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri. Pemimpin memiliki peranan yang penting bagi perusahaan, pemimpin harus berani mengambil keputusan secara bijaksana serta mengesampingkan kepentingan pribadi, evaluasi terhadap setiap pengambilan keputusan agar mendapatkan kebijakan yang lebih baik bagi perusahaan.

2) Pada penelitian variabel etos kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri. Perusahaan sudah mampu dalam memberikan semangat kerja terhadap karyawan, rasa bertanggungjawab terhadap pekerjaan menjadikan karyawan bersemangat dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan, disiplin yang diterapkan oleh karyawan menghasilkan kinerja yang maksimal

3) Pada penelitian variabel kompensasi non finansial secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri. Perusahaan sebaiknya memberikan pelatihan yang maksimal untuk perkembangan kemampuan karyawan sehingga kinerja karyawan meningkat dan mencapai target perusahaan, pemberian fasilitas yang nyaman sebagai penunjang kinerja karyawan yang dapat meningkatkan motivasi dalam menyelesaikan pekerjaannya

4) Pada penelitian variabel lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor utama dalam meningkatkan kinerja perusahaan, lingkungan kerja yang tenang dan nyaman akan menunjang kinerja karyawan secara maksimal serta hasil terbaik dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Pada penelitian ini membahas gaya kepemimpinan, etos kerja, kompensasi non finansial dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Kediri sehingga hasil penelitian ini hanya akan berlaku pada lokasi penelitian yang dilakukan. Maka disarankan pada peneliti selanjutnya untuk memperluas penelitian agar

lebih beragam serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Semakin baik kinerja karyawan pada perusahaan maka akan semakin baik juga pengaruhnya terhadap perusahaan.

DAFTAR REFERENSI

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia. (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau : Zanafa Publishing.
- Ahmad Bisri Mustofa. (2015). *Etos Kerja Islam Dalam Lembaga Keuangan Syariah Di Bmt Istiqomah Karangrejo*. Tulungagung : IAIN Tulungagung.
- Ariandi, F. (2018). *Pengaruh Metode Pembayaran Kompensasi Terhadap Kinerja*. Makasar : Perspektif.
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep- Konsep Dasar Manajemen Personalia*. Surabaya : Refika Aditama.
- Erni Sukmawati, Sri Langgeng Ratnasari, Z. (2020). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan*. *Dimensi*, Vol. 9 No. Batam : universitas riau kepulauan
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revi)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung : PT . Remaja Rosdakarya.
- Mondy, R.W., dan Martocchio, J. J. (2016). *Human Resource Management (Edisi 14)*. Harlow : Pearson Education.
- Martono, N. (2015). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.
- Nugroho, Arief Teguh. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pengembangan Wiraswasta*. Vol 20 No 02.
- Nuning Indah Pratiwi. (2017). *Penggunaan Media Video Call Dalam Teknologi Komunikasi*. *Jurnal Ilmiah Dinamika Sosial*, Vol 1 No 2. Denpasar : Universitas Pendidikan Nasional
- Prameswara, Arvian Setya dan Isep Amas Priatna. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Planet Mas Adidaya Boga. *Jurnal PERKUSI*. Vol 1 No 3.
- Pusparini, A. . (2018). *Pengaruh Leader Member Exchange Dan Empowerment Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja*. Vol 6 No 2. Surabaya : Universitas Negeri Surabaya.
- Rima Nur Ainnisya, I. H. S. (2018). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Hotel Cipta Mampang Jakarta Selatan. *Widya Cipta*, Vol II No. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung : Alfabeta.
- Sunjoyo dkk. (2013). *Aplikasi SPSS untuk Smart Riset*. Bandung : Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Buku Seru.
- nal Administrasi Bisnis (JAB), Vol 1 No 1*. Malang : Universitas Brawijaya

- Suryani, SE.,M.Si dan Sapria Ningsih. (2019). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi pada Perbankan Ditembilahan. *Jurnal Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 8 No. 2.
- Tumengkol, Joshua, Rosalina A.M. Koleyangan dan Lucky O.H. Dotulong. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Negara Indonesia (Persero), Tbk (Cabang Kampus). *Jurnal EMBA*. Vol 8 No 1.
- Wasiman. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Swasta Di Kota Batam*. *Jurnal Akrab Juara Vol.3 No 1*. Batam : Universitas Putera Batam.