

Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali

Leadership Style, Work Environment and Compensation in Relation to Employee Performance at KSPPS BMT Surya Madani Boyolali

Agil Ayu Wardani^{1*}, Supawi Pawenang², Bambang Mursito³

¹⁻³Fakultas Ekonomi Progam Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta, Indonesia

e-mail: agilayuardani688@gmail.com^{1*}, pawenangsupawi@gmail.com², bambangmursito1959@gmail.com³

Abstrak

Tujuan Penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. Metode penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif kuantitatif. Populasinya adalah seluruh karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali yang jumlahnya 45 orang dan sampel yang digunakan diambil dari seluruh populasi. Teknik sampling menggunakan metode sampling jenuh. Pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja dan kompensasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. Hasil analisis koefisien determinasi (R²) diperoleh hasil sebesar 0,587 atau 58,7%, menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan meskipun tidak berpengaruh positif signifikan secara parsial tetapi keberadaan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif signifikan tetap memberikan kontribusi. 41,3% yang dijelaskan oleh beberapa faktor lain yang sesuai dengan kondisi karyawan KSPPS BMT Surya Madani.

Kata Kunci : *Kinerja Karyawan; Gaya Kepemimpinan; Lingkungan Kerja; Kompensasi*

Abstract

The purpose of this study is to determine the influence of leadership style, work environment and compensation on the performance of KSPPS BMT Surya Madani Boyolali employees. This research method uses a quantitative descriptive research design. The population is all employees of KSPPS BMT Surya Madani Boyolali which is 45 people and the samples used are taken from the entire population. The sampling technique uses the saturated sampling method. Data collection using questionnaires. The results of the study showed that leadership style did not have a significant positive effect on employee performance, while the work environment and partial compensation had a significant positive effect on the performance of KSPPS BMT Surya Madani Boyolali employees. The results of the determination coefficient (R²) analysis obtained a result of 0.587 or 58.7%, showing that employee performance can be explained by leadership style even though it does not have a significant positive effect partially, but the existence of work environment variables and compensation still have a significant positive effect. 41.3% which is explained by several other factors that are in accordance with the condition of KSPPS BMT Surya Madani employees.

Keywords: *Employee Performance; Leadership Style; Work Environment; Compensation*

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan hal penting yang memengaruhi keberhasilan dan kemajuan sebuah perusahaan. Jika karyawan bekerja dengan baik, maka produktivitas, efisiensi, dan daya saing perusahaan akan meningkat. Sebab itu, perusahaan harus memahami dan mengelola berbagai hal yang bisa memengaruhi kinerja karyawan agar tujuan organisasi bisa tercapai dengan baik. Jika seorang pemimpin mampu menggunakan gaya kepemimpinan yang tepat, maka suasana kerja akan lebih nyaman, semangat kerja meningkat, dan karyawan akan lebih termotivasi untuk mencapai

target yang ditentukan. Jika kompensasi yang diberikan adil dan sesuai, baik berupa gaji, tunjangan, maupun insentif lainnya, maka karyawan akan merasa lebih termotivasi dan puas bekerja.

Dalam berbagai perusahaan sering terjadi penurunan kinerja seiring bertambahnya masa kerja, terutama ketika mereka berada diposisi yang sama dengan kurun waktu yang cukup lama. Karyawan yang awalnya sangat antusias lama-kelamaan dapat menunjukkan rasa bosan atau jenuh. Jika perusahaan gagal menciptakan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan adil, atau tidak memberikan umpan balik secara berkala maka hal tersebut tidak hanya berdampak pada individu, tetapi juga pada dinamika tim, efektivitas organisasi, dan pada akhirnya menurunkan daya saing perusahaan. Oleh karena itu, perusahaan yang berdiri tentunya membutuhkan Sumber Daya Manusia yang memiliki tekad, niat dan semangat yang tinggi dan memiliki kinerja yang baik dalam menjalankan tugas di perusahaan tersebut. Untuk membentuk kinerja yang baik maka perlu memperhatikan faktor penting, seperti gaya kepemimpinan, lingkungan kerjanya dan kompensasi yang diberikan harus sesuai dengan kontribusi dari masing-masing karyawan.

Perusahaan yang berhasil mencapai tujuannya, serta memenuhi segala tanggung jawab akan menggantungkan diri kepada pimpinan, dengan begitu peran pemimpin sangat penting terhadap kinerja karyawan. Dengan kata lain, gaya kepemimpinan ialah bagaimana bentuk pimpinan perusahaan berperilaku terhadap karyawannya. Menurut Herawati & Ermawati, (2020) menyatakan bahwa kepemimpinan seseorang yang mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk melakukan sesuatu sesuai dengan tujuan bersama, dan menurut Batubara, (2020) menyatakan gaya kepemimpinan menjadi pengaruh tinggi rendahnya kinerja karyawan. Sedangkan menurut Hamidah, Suyono & Elisabet (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja karyawan, hal tersebut bisa terjadi karena ada faktor lain yang lebih mendominasi.

Seorang karyawan yang merasa senang ketika berada di tempat kerja hingga betah berlama-lama di sana, maka karyawan tersebut merasa nyaman dan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik. Di sisi lain, jika lingkungan kerja tidak mendukung maka dapat menurunkan kinerja karyawan karena tidak merasa aman, nyaman, dan bahagia di tempat tersebut. Menurut Putri, Realmi & Suciati (2021) lingkungan kerja merupakan tempat yang berada disekitar karyawan baik fisik maupun nonfisik karena lingkungan dapat mempengaruhi kinerja karyawan dan menurut Liawati & Widowati (2021) Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kerja karyawan. Sementara menurut Hernawan & Hendratmoko (2022) karyawan yang memiliki kestabilan emosional tentu akan tetap fokus untuk menyelesaikan pekerjaannya walaupun situasi sekitar mungkin kurang mendukung dengan demikian lingkungan kerja tidak menjadi faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut Masman & Febbyani (2019) Kompensasi juga salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan, tidak dapat dipungkiri kompensasi merupakan stimulus yang sangat bermanfaat dan dapat mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat dalam menyelesaikan jobdesknya. Menurut Saputri, Qomariah & Herlambang (2020) kompensasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena kompensasi merupakan bentuk upah dan imbalan yang harus diberikan kepada karyawan sebagai hasil pekerjaan mereka. Sementara itu menurut Ardhana et al., (2025) menyatakan bahwa ada beberapa karyawan sudah merasa cukup dengan kompensasi yang diberikan dari perusahaan dan hal tersebut tidak mempengaruhi kinerja mereka.

KSPPS BMT Surya Madani sebagai instansi yang memberikan pelayanan pembiayaan bagi masyarakat yang membutuhkan modal pastinya mempunyai banyak tugas dan kewajiban yang

harus diselesaikan. Untuk meningkatkan pelayanan tentunya membutuhkan kinerja karyawan yang baik. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan di antaranya tidak tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaan karena kurangnya pengawasan dan bimbingan dari atasan serta kurangnya keterbukaan menyampaikan keluhan atau masalah yang dialami selama bekerja, pengaruh dari lingkungan kerja dan ketidaksesuaian hak yang diberikan. Kondisi ini dirasakan oleh pihak KSPPS BMT Surya Madani sebagai sesuatu yang harus diperbaiki, karena selama ini dianggap kurang dapat mengoptimalkan realisasi kebijakan-kebijakan yang ditetapkan.

Sehubungan dengan hal tersebut, muncul pemikiran untuk melakukan penelitian yang berjudul “Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali”

KAJIAN TEORI

Kinerja Karyawan

Menurut Hasibuan, (2016: 150) Kinerja Karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, yang diukur berdasarkan standar yang telah ditetapkan perusahaan serta mencakup beberapa aspek yaitu kuantitas, kualitas waktu dan biaya, kinerja karyawan tidak muncul begitu saja, tetapi dipengaruhi oleh beberapa faktor dari lingkungan perusahaan. Selain itu Menurut Sutrisno, (2019: 116) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan yang disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Menurut Mangkunegaran, (2020: 45) Kinerja Karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab, kinerja tidak hanya dinilai dari hasil kerja semata, tetapi juga dari proses individu.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kontribusi dan produktivitas individu dalam menjalankan suatu jobdesk yang sudah diberikan dari perusahaan kepada mereka.

Menurut Darmawan, Siska & Indra (2023) ada beberapa Indikator Indikator dalam Kinerja Karyawan

1. Kuantitas atau jumlah;
2. Kualitas atau mutu;
3. Keandalan atau keterampilan;
4. Kehadiran;
5. Kerja sama.

Gaya Kepemimpinan

Menurut Hasibuan, (2016: 160) Gaya Kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin atau atasan dalam mempengaruhi, mengarahkan, serta memotivasi bawahannya untuk mencapai tujuan perusahaan, gaya kepemimpinan juga merupakan pola perilaku, sikap, dan strategi yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mengarahkan. Adapun menurut Sutrisno, (2019: 145) Gaya Kepemimpinan merupakan pola perilaku yang ditunjukkan dari seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahannya, bukan hanya soal kekuasaan dan jabatan formal tetapi tentang kemampuan mempengaruhi dan menggerakkan orang lain dengan kepercayaan. Dan Menurut Thoha, (2010: 49) Gaya Kepemimpinan adalah norma perilaku yang digunakan oleh seseorang ketika berusaha mempengaruhi perilaku orang lain

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah strategi dari seorang pimpinan untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi.

Menurut Sapu, John & Manafe (2023) ada beberapa Indikator-Indikator dalam Gaya Kepemimpinan:

1. Kemampuan menganalisa, yaitu menghadapi situasi secara cermat, tepat, perinci, yang menjadi syarat bagi pemimpin dalam memimpin organisasinya;
2. Terampil dalam menjalin komunikasi, artinya mampu memerintah, memberi arahan, menasehati, serta memiliki penguasaan terkait teknik berkomunikasi;
3. Berani, yakni dengan makin tingginya posisi seseorang di dalam perusahaan, maka memerlukan keberanian besar setiap melaksanakan tugasnya;
4. Mampu untuk mendengar. Pemimpin wajib mendengar segala pendapat dari pegawainya, maka pegawai bukan sekadar mendapat tugas, melainkan bisa memberikan masukan yang membangun;
5. Tegas. Setiap menangani pegawai dan berhadapan dengan ketidakpastian, pemimpin perlu memiliki ketegasan.

Lingkungan Kerja

Menurut Hasibuan, (2016: 120) Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat mereka bekerja, yang dapat mempengaruhi kinerja, motivasi dan kepuasan selain itu lingkungan kerja juga mencakup faktor fisik, sosial dan psikologis. Sedangkan menurut Sutrisno, (2019: 98) Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana yang ada di sekitar karyawan dalam melakukan pekerjaan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Dan menurut Sedarmayanti, (2020: 28) Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas, bahan dan kondisi di sekitar tempat bekerja seseorang.

Berdasarkan uraian tersebut disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi bagaimana kinerja karyawan tersebut.

Menurut Khairani (2023) ada beberapa Indikator-Indikator dalam Lingkungan Kerja:

1. Penerangan;
2. Suhu Udara;
3. Suara Bising;
4. Ruang Gerak;
5. Keamanan.

Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2016: 150) Kompensasi merupakan bentuk imbalan yang diterima karyawan sebagai hasil dari pekerjaan yang dilakukan, yang mencakup gaji, tunjangan, serta insentif untuk memotivasi karyawan dan meningkatkan kinerja. Sedangkan Menurut Dessler (2020: 350) Kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diberikan dari perusahaan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan.

Berdasarkan pengertian tersebut disimpulkan bahwa kompensasi adalah bukti apresiasi yang diberikan dari perusahaan untuk karyawannya sebagai tanda terimakasih atas kontribusinya kepada perusahaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuan.

Menurut Darmawan, Siska & Indra (2023) ada beberapa Indikator-Indikator dalam kompensasi:

1. Gaji pokok atau upah, yang harus diberikan kepada karyawan secara tepat waktu;
2. Tunjangan berupa THR, makan dan transportasi, Insentif berupa bonus dan penghargaan;
3. Fasilitas berupa asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan untuk karyawan.

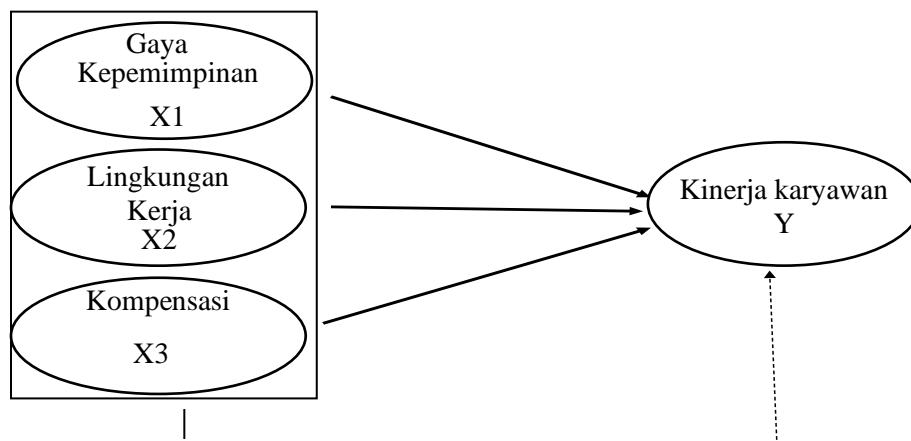
METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode analisis diskriptif kuantitatif. Populasi pada penelitian ini seluruh karyawan yang ada di KSPPS BMT Surya Madani Boyolali sebanyak 45 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode non probability sampling yaitu sampling jenuh atau sensus yang dimana seluruh anggota populasi digunakan sebagai sampel.

Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang menggunakan skala Likert 1-5 (Sangat Tidak Setuju hingga Sangat Setuju). Instrumen penelitian terdiri dari empat variabel:

1. Gaya Kepemimpinan (X_1) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari R. Sapu, John, Manafe: 2023
2. Lingkungan Kerja (X_2) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Khairani et al: 2023
3. Kompensasi (X_3) dengan 3 indikator yang diadaptasi dari Darmawan,Siska,Indra: 2023
4. Kinerja Karyawan (Y) dengan 5 indikator yang diadaptasi dari Darmawan,Siska,Indra: 2023

Kerangka Penelitian



Menurut Sugiyono (2019: 179) Validitas adalah ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen penelitian, yaitu sejauh mana alat ukur yang digunakan benar-benar mengukur

apa yang ingin di ukur. Uji Validitas ini menggunakan bantuan *Statistical Program For Science* (SPSS) yang membandingkan r_{hitung} dan r_{tabel} , jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka bisa di artikan valid tetapi jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka di artikan tidak valid.

Rumus korelasi *product moment*

$$r_{xy} = \frac{N(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(N(\sum X^2) - (\sum X)^2)(N(\sum Y^2) - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan,

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden dalam penelitian

\sum_{xy} = Jumlah perkalian antara variabel X dan Y

$\sum X^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai X

$\sum Y^2$ = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\sum X)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\sum Y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Tabel 1 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,898	0,444	Valid
2.	0,765	0,444	Valid
3.	0,891	0,444	Valid
4.	0,697	0,444	Valid
5.	0,788	0,444	Valid

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 1 dengan 5 item pertanyaan kuesioner variabel Kinerja Karyawan (Y) yang di bagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Kinerja Karyawan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Gaya Kepemimpinan

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,861	0,444	Valid
2.	0,812	0,444	Valid
3.	0,734	0,444	Valid
4.	0,879	0,444	Valid
5.	0,699	0,444	Valid

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 2 dengan 5 item pertanyaan kuesioner variabel Gaya Kepemimpinan (X_1) yang di bagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Gaya Kepemimpinan dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Tabel 3 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,815	0,444	Valid
2.	0,868	0,444	Valid
3.	0,767	0,444	Valid
4.	0,644	0,444	Valid
5.	0,780	0,444	Valid

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 3 dengan 5 item pertanyaan kuesioner Lingkungan Kerja (X_2) yang di bagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Lingkungan Kerja dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Tabel 4 Hasil Uji Validitas Kompensasi

No	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1.	0,763	0,444	Valid
2.	0,762	0,444	Valid
3.	0,817	0,444	Valid
4.	0,753	0,444	Valid
5.	0,830	0,444	Valid

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 4 dengan 5 item pertanyaan kuesioner Kompensasi (X_3) yang di bagikan kepada 20 responden dengan hasil $r_{hitung} > r_{tabel}$ sebesar 0,444 hal tersebut berarti seluruh pertanyaan variabel Kompensasi dinyatakan valid sehingga dapat digunakan sebagai kuesioner penelitian.

Uji reabilitas adalah mengukur konsistensi jawaban responden dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pernyataan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten. Pengambilan keputusan reliabilitas, satu instrument dikatakan reliable jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Ghozali, 2015:53).

Rumus :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan,

r_{11} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah variabel skor tiap-tiap item

σ_t^2 = Variabel total

Berikut merupakan tabel hasil uji reliabilitas dari variabel kinerja karyawan, gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi :

Tabel 5 Hasil Uji Reliabilitas Kuesioner

Variabel	Cronbach's Alpha	Kriteria	Keputusan
Kinerja Karyawan	0,868	0,60	Reliabel
Gaya Kepemimpinan	0,856	0,60	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,793	0,60	Reliabel
Kompensasi	0,833	0,60	Reliabel

Sumber : Data diolah 2026

Dari hasil diatas menunjukkan bahwa *Cronbach's Alpha* > 0,60 hal tersebut berarti semua pertanyaan dalam kuesioner bisa digunakan untuk penelitian atau reliabel.

Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda dengan persamaan:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

- Y = Kinerja karyawan
- A = Bilangan konstanta
- B = Koefisien regresi
- X₁ = Gaya Kepemimpinan
- X₂ = Lingkungan Kerja
- X₃ = Kompensasi
- E = Error

Sebelum analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik meliputi uji normalitas (Kolmogorov-Smirnov), uji multikolinearitas (VIF dan Tolerance) dan uji heteroskedastisitas (uji Glejser). Pengujian hipotesis menggunakan uji F untuk menguji pengaruh simultan dan uji t untuk menguji pengaruh parsial, serta uji koefisien determinasi (R²) untuk mengukur kontribusi variabel independen terhadap variabel dependen. Semua analisis data menggunakan software SPSS versi 26 dengan tingkat signifikansi 5%.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data dari 45 responden, diperoleh karakteristik sebagai berikut:

Tabel 6 Demografi Responden Penelitian

Demografi	Frekuensi	Persentase
Jenis Kelamin		
Laki-Laki	22	48,9 %
Perempuan	23	51,1%
Total	45	100,0%
Usia		
<25 Tahun	27	60 %
25-30Tahun	14	31,1 %
31-35Tahun	3	6,7 %
> 35 Tahun	1	2,2%
Total	45	100%
Pendidikan Terakhir		
SMA	2	4,4 %
Diploma	6	13,3 %

Sarjana	37	82,2 %
Total	45	100%
Lama Masa Kerja		
< 3 Tahun	36	80 %
3-5 Tahun	7	15,6 %
> 5 Tahun	2	4,4 %
Total	45	100%

Sumber: Data primer diolah tahun 2026

Berdasarkan tabel 6 menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali yang menjadi responden penelitian mayoritas perempuan dengan jumlah 23 orang. Diketahui juga bahwa karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali yang menjadi responden mayoritas berusia < 25 tahun, hasil tersebut menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali mayoritas orang dengan usia produktif. Diketahui juga bahwa karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali yang menjadi responden mayoritas tingkat pendidikan Sarjana. Hal tersebut menunjukkan bahwa KSPPS BMT Surya Madani Boyolali merekrut tenaga kerja dengan latar belakang berpendidikan tinggi guna meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Diketahui juga bahwa karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali yang menjadi responden mayoritas dengan pengalaman kerja < 3 tahun. Hal tersebut menunjukkan bahwa karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali dengan pengalaman kerja yang relatif masih terbatas bisa memberikan dampak semangat dan ide yang lebih berinovasi.

Selanjutnya dilanjutkan dengan uji prasyarat analisis. Uji ini terdiri dari uji normalitas, uji linearitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas. Penelitian ini menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov sebagai uji normalitasnya. Suatu data akan dianggap normal apabila hasil nilai signifikansi >0,05.

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang dalam penelitian berdistribusi secara normal, yang dimana memiliki sebaran data secara merata dengan mewakili seluruh populasi. Berikut hasil uji normalitas:

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

Variabel	Kolmogorov-Smirnov Test	Asymp.Sig (2-tailed)	Keterangan
<i>Unstandardized</i>	0,094	0,200	Normal

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 7 nilai *Kolmogorov-Smirnov Test* 0,094 dan nilai signifikansinya 0,200 > 0,05 sehingga bisa disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan, karena sebaran data penelitian berdistribusi normal.

Uji Multikoleniritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat adanya korelasi atau hubungan antar variabel independe. jika $VIF \leq 10,00$ dan nilai tolerance > 0,10 maka tidak terdapat multikolinearitas.

Tabel 8 Hasil Uji Multikoleniritas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,745	1,343	Tidak Terjadi Multikoleniritas
Lingkungan Kerja	0,969	1,032	Tidak Terjadi Multikoleniritas
Kompensasi	0,726	1,377	Tidak Terjadi Multikoleniritas

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 8 hasil uji multikoleniritas menyatakan bahwa setiap variabel terbukti tidak terjadi multikoleniritas, hal tersebut dikarenakan nilai $VIF \leq 10,00$ dan nilai $tolerance > 0,01$.

Uji Heteroskedastisitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Dalam penelitian ini menggunakan uji Glejer dengan cara meregresikan Absres Residual terhadap Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi, jika $sig > 0,05$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas

Tabel 9 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Batas	Keterangan
Gaya Kepemimpinan	0,270	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Lingkungan Kerja	0,359	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Kompensasi	0,173	0,05	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 9 hasil uji Heteroskedastisitas dikarenakan seluruh variabel nilai signifikansinya $> 0,05$ maka dikatakan bahwa setiap variabel tidak terjadi Heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis selanjutnya.

Uji hipotesis dilakukan setelah uji prasyarat analisis. Pada penelitian ini uji regresi berganda, uji f, uji t dan koefisien determinasi. Ketiga variabel independen pada penelitian ini diuji menggunakan uji regresi berganda untuk mengetahui pengaruhnya terhadap variabel independen. Uji regresi berganda dilakukan dengan tujuan mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan (X_1), Lingkungan Kerja (X_2) dan Kompensasi (X_3) terhadap variabel dependen Kinerja Karyawan (Y).

Uji linear berganda menurut Sugiyono (2019: 277) adalah analisis statistik yang digunakan untuk mengetahui pengaruh dua atau lebih variabel independen (X_1, X_2, X_3) terhadap satu variabel dependen (Y). Model ini digunakan ketika peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh beberapa faktor (variabel bebas) terhadap suatu hasil (variabel terikat), baik secara parsial maupun simultan. Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara dua atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Berikut persamaan regresi linear berganda:

Rumus regresi linier berganda:

$$Y = A + B_1 X_1 + B_2 X_2 + B_3 X_3 + E$$

Keterangan:

Y = Kinerja karyawan

A = Bilangan konstanta

B = Koefisien regresi

X_1 = Gaya Kepemimpinan

X_2 = Lingkungan Kerja

X_3 = Kompensasi

E = Error

Hasil perhitungan yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS 26 diperoleh sebagai berikut:

Tabel 10 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Koefisien B
Constant	1,441
Gaya Kepemimpinan	0,082
Lingkungan Kerja	0,222
Kompensasi	0,635

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel di atas diperoleh regresi linier berganda sebagai berikut :

$$Y = 1,441 + 0,082 X_1 + 0,222 X_2 + 0,635 X_3 + e$$

Persamaan tersebut bisa diinterpretasikan sebagai berikut :

- Jika semua variabel bebas dianggap nol maka nilai kinerja karyawan (Y) sebesar 1,441
- Jika variabel gaya kepemimpinan terjadi peningkatan sebesar 1, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,082.
- Jika variabel lingkungan kerja terjadi peningkatan, maka kinerja karyawan(Y) akan meningkat sebesar 0,222.
- Jika variabel kompensasi terjadi peningkatan, maka kinerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,635.

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh seluruh variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependen. Hasil Uji F bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 11 Hasil Uji F

Model	F _{hitung}	Sig.
1	21,805	0,000

Sumber: Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 11 menunjukkan hasil interpretasi data yang telah didapat, maka diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 23,092, dikarenakan F_{hitung} > F_{tabel} (21,805 > 2,83) dan signifikansinya 0,000 < 0,05 maka H₀ ditolak. Disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani.

Uji t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh tiap masing-masing variabel terhadap kinerja karyawan. Hasil Uji t bisa dilihat dari tabel dibawah ini :

Tabel 12 Hasil Uji t

Variabel	t _{hitung}	Sig.
Gaya Kepemimpinan	0,917	0,364
Lingkungan Kerja	2,069	0,045
Kompensasi	5,844	0,000

Sumber: Data diolah 2026

Adapun perhitungannya sebagai berikut :

- Pengaruh variabel gaya kepemimpinan (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y) : Hasil interpretasi data yang telah didapat, maka diketahui bahwa nilai t_{hitung} < t_{tabel} (0,917 < 2,019) dan nilai signifikansi 0,364 > 0,05 maka H₀ diterima dan H₁ ditolak. Disimpulkan bahwa variabel gaya kepemimpinan (X₁) tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali.

2. Pengaruh variabel lingkungan kerja (X_2) terhadap kinerja karyawan (Y) : Hasil interpretasi data yang telah didapat, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (2,069 > 2,019) dan nilai signifikansi $0,045 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali.
3. Pengaruh variabel kompensasi (X_3) terhadap kinerja karyawan (Y) : Hasil interpretasi data yang telah didapat, maka diketahui bahwa nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (5,844 > 2,019) dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_3 diterima. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Uji R^2 atau koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase variasi variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel hasil uji R^2 :

Tabel 13 Hasil Uji R^2

Model	Adjusted R Square	Kesimpulan
1	0,587	Variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, kompensasi dapat menjelaskan variasi variabel kinerja karyawan

Sumber : Data diolah 2026

Berdasarkan tabel 13 dapat dilihat bahwa *Adjusted R Square* 0,587 yang bisa disebut koefisien determinasi dalam hal ini berarti 58,7% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh gaya kepemimpinan meskipun tidak berpengaruh signifikan secara parsial tetapi keberadaan variabel lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh signifikan tetap memberikan kontribusi. Sisanya $100\% - 58,7\% = 41,3\%$ yang dijelaskan oleh beberapa faktor lain yang sesuai dengan kondisi karyawan KSPPS BMT Surya Madani.

Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang sudah dilakukan menunjukkan hasil $t_{hitung} 0,917 < t_{tabel} 2,019$ dan memiliki signifikansi $0,364 > 0,05$, maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan (X_1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Gaya kepemimpinan yang dilakukan belum bisa memberikan dampak secara langsung terhadap peningkatan atau penurunan kinerja, hal tersebut terjadi karena karyawan memiliki standar kerja dan tanggung jawab yang stabil, kemungkinan besar mereka bisa dipengaruhi oleh beberapa faktor lainnya, seperti lingkungan kerja dan kompensasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Hamidah, Suyono & Elisabeth (2023) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang sudah dilakukan menunjukkan hasil $t_{hitung} 2,069 > t_{tabel} 2,019$ dan memiliki signifikansi $0,045 < 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_2 diterima dan disimpulkan bahwa lingkungan kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. Lingkungan kerja yang memiliki sarana dan prasarana yang baik juga dapat mendukung kinerja karyawan, seperti sirkulasi udara yang baik, kebisingan yang terkendali,

pencapaian ruang yang cukup dan kebersihan ruang kerja terjaga akan membuat karyawan lebih fokus dalam menyelesaikan tugasnya selain itu hubungan antar partner juga harus dijaga sebaik mungkin.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Darmawan, siska & Indra (2023) menyatakan bahwa lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Sodexo Sinergi Indonesia.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali

Berdasarkan hasil uji t (parsial) yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} 5,844 > t_{tabel} 2,019$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_2 diterima. Disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Pemberian kompensasi secara adil dan sesuai dengan kontribusi karyawan bisa meningkatkan semangat kerja, hal tersebut mendorong karyawan untuk bekerja serius dan berusaha untuk mencapai target perusahaan. Dengan kompensasi yang diberikan secara layak maka karyawan juga merasa dihargai dan di apresiasi.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hernawan & Hendratmoko (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan CV. Cahaya Abadi Delanggu.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan hasil pembahasan, maka disimpulkan hasil penelitian sebagai berikut :

1. Secara parsial gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa satu yang menyatakan “*gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali*” tidak terbukti.
2. Secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa dua yang menyatakan “*lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali*” terbukti.
3. Secara parsial kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali. Hal tersebut menunjukkan bahwa hipotesa dua yang menyatakan “*kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali*” terbukti.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian, analisis data, pembahasan dan kesimpulan yang sudah diambil, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Pimpinan KSPPS BMT Surya Madani Boyolali diharapkan untuk meningkatkan lagi sistem pengawasan yang teratur dan konsisten serta membuka ruang untuk karyawan supaya bisa menyampaikan kendala apabila ada yang mengalami masalah dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu, agar memberikan dampak secara nyata terhadap peningkatan kinerja.
2. KSPPS BMT Surya Madani Boyolali diharapkan untuk terus menjaga dan memelihara fasilitas kerja baik fisik maupun nonfisik supaya karyawan bisa bekerja lebih efektif, aman dan nyaman.

3. KSPPS BMT Surya Madani Boyolali diharapkan untuk mempertahankan sistem kompensasi secara adil, transparan dan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada karyawan.

REFERENSI

- Anugrah Ardhana., Nurfatima Azzahra Baso., Putu Dimas Saputra., Wisnaini., Irianti., Lifran Sule., Munawir. (2025). *The Influence Of Compensation Work Environment On Employee Performance At PT Tunas Dwipa Matra Palopo City Branch. Multidisciplinary Indonesian Center Journal, Vol. 2 No. 4*
- Batubara, S. S. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Departemen Pengadaan PT Inalum. *Jurnal Pendidikan Akuntansi, Vol.3 No.1*, 40-58.
- Darmawan, S. &. (2023). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Sodexo Sinergi Indonesia. *Jurnal Penelitian Bisnis Dan Manajemen, Vol.1, No.2*, 32-44.
- Ermawati, H. &. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bagian Produksi PT Tae Jong Indonesia). *Jurnal Ekonomi dan Bisnis, Vol. 2 No. 2*, 16-33.
- Frizilia, F. &. (2021). *The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance at PT Sumo Internusa Indonesia. International Journal of Social Science and Business, Vol.5 No. 2*, 284-290.
- Gerry Dessler. (2020). *Human Resource Management*. Pearson Education.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hamdayani, S. &. (2022). Pengaruh Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Al Buruj. *Journal Of Management, Vol 5 Issue 3*, 578-592.
- Hamidah, S. &. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Sumber Baru Teknik Surabaya.
- Hasibuan. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hernawan, H. &. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV Cahaya Abadi Delunggu. *Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis Dan Akuntansi, Vol.1, No. 4*, 533-546.
- Khairani, W. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Kewirausahaan Dan Multi Talenta, Vol.1 No. 4*, 112-124
- Liawati, W. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mustika Citra Rasa. *Jurnal ARASTRIMA Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen UNPAM, Vol.1 No. 2*, 181-189
- Mangkunegara. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Instansi*. PT Remaja Rosdakarya.
- Masman, F. &. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Apatel. *Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan, Vol.1 No. 4*, 725-735.
- Mathori, A. &. (2024). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepribadian Pegawai Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Wates). *Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia, Vol.2, No.1*, 150-171.
- Miftah Thoha. (2010). *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. PT Raja Grafindo Persada.

- Nalim, H. &. (2020). *The Effect of Leadership Style and Compensation on the Work Performance of Merangin District Office Employees, Jambi: The Role of Work Motivation . Journal of Governance and Public Policy*, 78-87.
- Putri, R. &. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Personil Polri Di Kantor Kepolisian Resor Sawahlunto. *Jurnal Ikraith-Ekonomika*, Vol.5, No.2, 116-124.
- R.Sapu, J. &. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan,Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Interveng. *Jurnal Ekonomi Syariah dan Muamalah*, Vol. 1, No. 3, 141-153.
- Riswati, P. &. (2019). Pengaruh Kepemimpinan,Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Employee Engagement Pada CV.Perjuangan Steel Surabaya. *Jurnal Manajerial Bisnis*, Vol.2 No. 3.
- Saputri, Q. &. (2020). *Effect Of Work Compensation,Supervision And Discipline On Work Performance. International Journal Of Scientific & Technology*, Vol.9 Iussue 01, 2597-2601.
- Sedarmayanti. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.