

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN
MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada BAPPEDA Kota Magelang dan
DISKOMINSTA Kota Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat S-1**



Di susun oleh :
Dewi Sari Enggarwati
NPM. 16.0101.0219

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS PROGRAM STUDI
MANAJEMEN UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2022**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) merupakan pengelolaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) sangat penting dalam terwujudnya tujuan organisasi. Ruang lingkup MSDM dalam sebuah organisasi yaitu perencanaan, pengadaan, pemeliharaan, dan pengembangan.

Sebuah organisasi akan berhasil dengan adanya karyawan yang unggul. Karyawan yang mempunyai kinerja unggul jika hasil yang dikerjakan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan dapat melebihi target organisasi. Hal tersebut akan berdampak pada kesuksesan suatu organisasi. Namun, selain itu masih terdapat beberapa faktor yang bermasalah terhadap kinerja karyawan.

Merujuk pada Undang-undang (UU) Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. ASN merupakan faktor yang dibutuhkan guna meningkatkan kinerja suatu instansi. Selama ini instansi pemerintah belum memiliki pegawai yang kompeten, hal ini karena masih rendah tingkat kinerja karyawan serta masih sulit untuk mengukur kinerja di instansi pemerintah. Namun, kompetensi tetap harus dilakukan karena dampaknya pada masyarakat.

Penelitian yang dilakukan oleh Heliawan (2016) mengenai Analisis Kinerja Menggunakan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Tjoe (2013) mengenai Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja dan Pemberian Kompensasi menyatakan bahwa kompensasi memiliki hasil signifikansi negative, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo (2020) mengenai Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) mengenai Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negative tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti (2019) tentang Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Yuliana (2017) mengenai Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanulaitta (2018) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan baik secara parsial maupun simultan. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Paita Sulistiawati, Tewal Bernhard (2015) tentang Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja memberikan pengaruh tidak langsung atau berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2016) tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) tentang Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai menyatakan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh negative signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi dan kompensasi berpengaruh negative signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan.

Terdapat faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, antara lain sebagai berikut kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja. Menurut Nugroho (2014) kompensasi merupakan segala

bentuk balas jasa dan tunjangan-tunjangan lain yang diterimakan kepada karyawan karena kinerja yang sudah dilakukan. Kebijakan pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karena jika kinerja pegawai meningkat maka tujuan instansi akan tercapai.

Pemenuhan kebutuhan hidup pegawai aparatur sipil negara menjadi hal wajib bagi pemerintah yaitu dengan pemberian gaji, tunjangan kinerja dan insentif. Pemerintah juga wajib membayarkan gaji secara adil dan juga layak kepada aparatur sipil negara serta menjamin kesehatan dan kesejahteraannya. Dengan memberikan tunjangan kinerja yang tepat maka dapat memotivasi pegawai aparatur sipil negara untuk lebih semangat dalam bekerja (Naifah, 2020).

Tunjangan kinerja ASN dipengaruhi oleh kehadiran berupa jumlah jam kerja yang dibuktikan dengan absensi online serta mengisi E-kinerja rutin per bulan yang bertujuan menyeimbangkan antara absensi online dan kinerja sebagai pertimbangan tunjangan kinerja bagi aparatur sipil negara. Dengan adanya absensi dan E-kinerja harapannya ASN dapat disiplin dalam bekerja sehingga bisa mendapatkan tunjangan kinerja atau kompensasi guna mendorong motivasi agar tercapai kinerja yang baik. Permasalahan yang ada adalah sudah tiga bulan pada tahun ini kompensasi pegawai belum juga cair. Kompensasi yang diterima pegawai tergantung dengan kelas jabatan.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah motivasi kerja. Semakin baik motivasi yang ada dalam suatu perusahaan akan mengakibatkan peningkatan produktivitas kerja karyawan (Tampubolon,

2014). Motivasi kerja dibutuhkan guna meningkatkan produktivitas kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja. Lingkungan kerja dalam instansi sangat penting karena suasana ASN melakukan aktivitas bekerja setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan nyaman, apabila ASN menyenangi lingkungan kerjanya maka akan merasa betah dan melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Dengan lingkungan kerja berkondisi baik, harapannya karyawan akan merasa dihargai serta karyawan dapat merasakan nyaman saat bekerja, hal ini dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 1
Jumlah Pegawai Negeri Sipil Menurut Jabatan dan Jenis Kelamin di Kota Magelang

Jabatan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
Fungsional Tertentu	344	917	1.261
Fungsional Umum	347	328	675
Struktural	272	244	516
Eselon V	-	-	-
Eselon IV	177	195	372
Eselon III	71	43	114
Eselon II	24	6	30
Eselon I	-	-	-
Jumlah	963	1.489	2.452

Sumber : Data BPS Kota Magelang, 2022

Tabel 2
Jumlah Karyawan Menurut Status dan Jenis Kelamin pada Badan
Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Magelang

Status	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
ASN (Aparatur Sipil Negara)	19	11	30
Honorer	-	1	1
THL (Tenaga Harian Lepas)	11	5	16
Total	30	17	47

Sumber : Data Kepegawaian BAPPEDA Kota Magelang, 2021

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kota Magelang merupakan unsur perencanaan pembangunan pemerintahan daerah yang dipimpin oleh Kepala Badan yang berkedudukan dibawah tanggung jawab Walikota Magelang. BAPPEDA mempunyai tugas pokok merencanakan, menetapkan, menyelenggarakan, mengkoordinasikan, melaporkan, dan mempertanggung jawabkan kebijakan teknik pelaksanaan

urusan pemerintahan daerah. BAPPEDA dianggap paling unggul karena merupakan badan yang mempunyai tugas pokok dan fungsi penyusunan perumusan kebijakan, pedoman dan standar teknis perencanaan pembangunan, penelitian dan pengembangan daerah.

Tabel 3
Jumlah Karyawan Menurut Status dan Jenis Kelamin pada Dinas
Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Magelang

Status	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
ASN (Aparatur Sipil Negara)	10	13	23
THL (Tenaga Harian Lepas)	25	5	30
Total	35	18	53

Sumber : Data Kepegawaian DISKOMINSTA Kota Magelang, 2021

Dinas Komunikasi Informatika dan Statistik (DISKOMINSTA) Kota Magelang bertanggung jawab membantu walikota dalam melakukan urusan pemerintahan bidang komunikasi, informatika, dan statistic serta persandian sesuai dengan kebijakan yang ditetapkan berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Diskominsta memiliki aspek strategis antara lain memberikan informasi terkait pemerintahan dan pembangunan daerah kepada masyarakat. Dalam memberikan informasi menggunakan TIK (Teknologi Informasi dan Komunikasi) agar informasi yang diberikan tepat sasaran secara cepat.

Berdasarkan survey awal pada Pemerintah Daerah Kota Magelang, terdapat fenomena terkait dengan tingkat pendidikan karyawan yang menyebabkan perbedaan kelas jabatan, sedangkan kompensasi atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diberikan berdasarkan kelas

jabatan. Menurut Naifah (2020) TPP adalah upah yang diberikan secara langsung kepada karyawan karena karyawan sudah mencapai bahkan melebihi target kinerja yang diberikan, hal ini untuk tambahan pendapatan karyawan yang bertujuan kedepannya akan lebih giat lagi dalam bekerja.

TPP merupakan dorongan karyawan untuk dapat bekerja lebih optimal, hal ini merupakan pendapatan ekstra di luar gaji yang sudah diterima karyawan. Istilah TPP digunakan untuk pembayaran tambahan pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan standar kinerja PNS yang ditetapkan pemerintah. TPP adalah faktor pendorong karyawan guna bekerja lebih baik untuk meningkatkan kinerja karyawan. TPP tersebut cair pada bulan April dikarenakan surat persetujuan atau surat rekomendasi dari Kemendagri baru dikeluarkan pada bulan April serta setiap tahunnya harus ada surat rekomendasi dari Kemendagri untuk pencairan TPP.

Selain itu lingkungan kerja di Pemerintah Kota Magelang saat ini sedang dalam masa pergantian karyawan karyawan baik promosi jabatan maupun pergeseran lintas instansi Pemerintah Daerah. Hal ini dianggap wajar dalam lingkungan birokrasi Pemerintahan, namun secara tidak langsung hal ini berpengaruh pada kinerja pegawai karena harus memulai hal-hal baru, peradaptasi ulang di lingkungan baru, dan belajar sesuai tugas dan fungsi yang diamanatkan saat ini.

Berdasarkan hasil riset gap dan fenomena yang ada, maka dilakukan penelitian tentang : **Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi terhadap Kinerja (Studi Kasus pada Badan Perencanaan**

Pembangunan Daerah Kota Magelang dan Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik Kota Magelang).

B. Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang diatas, dirumuskan beberapa masalah antara lain yaitu :

1. Apakah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja?
4. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja?

C. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan perumusan masalah yang ada, penelitian ini mempunyai tujuan untuk :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.

D. Kontribusi Penelitian

1. Teoritis

Hasil penelitian ini nantinya bisa memberikan kontribusi pada pengembangan teori terkait dengan kajian manajemen sumber daya manusia khususnya pada bidang perilaku karyawan.

2. Praktis

a. Bagi peneliti

Dapat digunakan sebagai referensi penelitian selanjutnya, sekaligus sebagai bahan pembandingan penelitian selanjutnya yang sejenis agar menjadi lebih baik.

b. Bagi universitas

Diharapkan menambah referensi dan dapat memberikan saran pengetahuan bagi manajemen.

c. Bagi objek penelitian

Dapat digunakan sebagai bahan referensi dan acuan dalam pengembangan kebijakan terkait kinerja sumber daya manusia.

E. Sistematika Pembahasan

Penyusunan skripsi ini terdiri dari 5 (lima) bab dimana antara bab yang satu dengan bab yang lainnya merupakan satu komponen yang saling berkaitan.

Sistematika penulisan adalah sebagai berikut :

1. Bagian awal

Bagian ini berisi halaman judul, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman riwayat hidup, motto, kata pengantar, daftar isi, daftar tabel, daftar gambar, daftar lampiran, dan abstrak.

2. Bagian isi

Bagian ini terdiri atas beberapa bagian antara lain :

a. Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi informasi bagi pembaca tentang latar belakang masalah, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika pembahasan.

b. Bab II : Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis

Bab ini akan dikemukakan grand theory penelitian mengenai kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kinerja yang diambil dari literatur atau pustaka seperti teori perspektif, terdapat pula tinjauan pustaka mengenai variabel tersebut. Bagian ini juga membahas mengenai telaah penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis, dan model penelitian.

c. Bab III : Metode Penelitian

Bab ini berisi uraian metode yang digunakan dalam penelitian. Metode penelitian akan diuraikan tentang objek penelitian, jenis penelitian, populasi dan sampel, jenis data, metode pengumpulan data, definisi operasional variabel, uji data dan metode analisis data.

d. Bab IV : Hasil Penelitian dan Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan hasil penelitian dan pembahasan masalah dengan menggunakan alat analisis SPSS, sehingga dapat mencapai tujuan penelitian.

e. Bab V : Penutup

Pada bagian ini merupakan bagian terakhir dari penyusunan skripsi dimana dalam bab ini meliputi kesimpulan, keterbatasan penelitian dan saran.

3. Bagian akhir berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah teori

1. Teori Atribusi

Pada tahun 1958 teori atribusi ditemukan oleh Heider. Teori atribusi adalah proses penentuan penyebab dan motif terkait perilaku seorang. Teori atribusi menjelaskan perilaku yang ada hubungannya dengan sikap dan karakteristik individu, maka dapat disimpulkan bahwa berdasarkan sikap dan karakteristik individu dapat memprediksi perilaku seseorang (Ayuningtyas, 2012).

Samsuar (2019) menjelaskan bahwa teori atribusi berfungsi guna menjelaskan fenomena dari perilaku manusia yang mengalami berbagai stimuli sehingga mampu merubah sikap dan perilakunya, pengamatan atas fenomena sehingga atribusi dapat dikatakan sebagai sebuah teori yang menjelaskan perilaku manusia dalam berkomunikasi. Perilaku seseorang yang dilihat dari faktor internal merupakan perilaku dibawah kendali individu tersebut. Sedangkan perilaku seseorang yang dilihat dari faktor eksternal merupakan perilaku yang dipengaruhi oleh situasi atau lingkungan tertentu. Riano Roy Purnaditya (2015) menjelaskan terdapat tiga faktor yang dapat menentukan faktor internal atau eksternal antara lain yaitu :

- a. Kekhususan, artinya seseorang akan menganggap perilaku individu lain dengan situasi yang berbeda. Perilaku yang biasa

saja akan dianggap sebagai atribusi internal, sedangkan perilaku yang luar biasa akan dianggap sebagai atribusi eksternal.

- b. Konsensus, artinya semua individu dapat merasakan pandangan yang sama dalam memprediksi perilaku individu lain. Jika consensus tinggi merupakan atribusi internal, sedangkan consensus rendah merupakan atribusi eksternal.
- c. Konsistensi, artinya individu dapat menilai perilaku individu lain dari waktu yang berjalan dengan respon sama. Tingginya konsistensi seseorang maka individu lain akan menganggap sebagai sebab-sebab internal.

2. Kinerja

a. Pengertian kinerja

Kinerja merupakan hasil dari jerit payah yang sudah diselesaikan seseorang dalam menyelesaikan tugasnya. Menurut Wilson (2020) kinerja dapat menjadi tolak ukur yang nyata dan dapat dibandingkan sesuai standar menetapkan yang nantinya dapat mengetahui baik tidaknya kinerja. Terdapat tiga faktor kinerja yaitu minat karyawan, tingkat motivasi karyawan dan kemampuan mendelegasikan tugas. Semakin besar faktor tersebut maka semakin besar pula kinerja karyawan, Azizah *et al* (2019). Sedangkan kinerja adalah pencapaian tujuan yang telah dihasilkan karyawan, (Logahan & Tjoe, 2013).

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja karyawan pada sebuah organisasi berbeda-beda hasil. Kinerja karyawan baik maupun buruk dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Wanasaputra & Dewi (2017) mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

(1) Efektivitas dan efisiensi

Efektif adalah hasil yang tercapai dari suatu kegiatan, sedangkan kegiatan yang tidak bertujuan walaupun hasilnya tercapai disebut tidak efisien.

(2) Otoritas (wewenang)

Perintah pimpinan kepada karyawan sesuai kontribusi kegiatan.

(3) Disiplin

Disiplin berhubungan dengan perjanjian kerja, mematuhi peraturan yang berlaku dalam organisasi.

(4) Inisiatif

Ide kreatifitas dalam menyelesaikan pekerjaan yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

(5) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik berguna untuk kenyamanan karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik.

c. Dimensi yang menunjang kinerja

Kinerja mempunyai dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai untuk tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi.

Menurut Aini (2018), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

(1) Kualitas kerja

Kualitas kerja yang baik dapat berguna untuk kemajuan organisasi serta menghindari kesalahan dalam bekerja.

(2) Kuantitas kerja

Banyaknya jumlah jenis pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi sehingga dapat efisien dan efektivitas.

(3) Tanggung jawab

Mempertanggung jawabkan kinerja dan perilaku kerja saat bekerja.

(4) Kerja sama

Dapat berkolaborasi dengan karyawan lain guna hasil pekerjaan yang semakin baik.

(5) Inisiatif

Kesadaran diri sendiri dalam melakukan pekerjaan tanpa perintah dari pimpinan.

3. Kompensasi

a. Pengertian kompensasi

Bagi setiap karyawan karyawan yang telah bekerja pada organisasi wajar mengharapkan balas jasa atas sesuatu yang telah diberikan dilakukan untuk organisasi. Dasarnya, gaji atau upah adalah alasan utama bagi karyawan untuk bekerja, selanjutnya karyawan akan mengharapkan balas jasa yang lebih dari sekedar gaji atas apa yang dihasilkan oleh suatu organisasi misalnya bonus, insentif, atau tunjangan dan promosi jabatan.

Menurut Rasyid & Tanjung (2020) kompensasi adalah semua jenis penghargaan yang berupa uang atau bukan yang yang diberikan kepada pegawai secara layak dan adil atas jasa mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Zainuri & Mundakir (2018) kompensasi adalah segala sesuatu yang diberikan instansi kepada pegawai untuk memenuhi kebutuhan, baik dalam bentuk finansial maupun non finansial sebagai balas jasa sehingga instansi dapat beroperasi dan mencapai tujuan instansi. Menurut Paita Sulistiawati, Tewal Bernhard (2015) kompensasi adalah imbalan atas jasa yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari pekerjaannya berupa uang serta manfaat lain yang mampu memberi motivasi karyawan untuk bekerja. Berdasarkan pendapat tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah kewajiban yang harus dibayarkan oleh perusahaan untuk

karyawannya yang berharga dalam bentuk materi maupun non materi.

b. Jenis-jenis kompensasi

Menurut Dessler (2017) kompensasi karyawan memiliki dua komponen utama, yaitu pembayaran finansial langsung atau *direct financial payments* (upah, gaji, insentif, komisi dan bonus) dan pembayaran finansial tidak langsung atau *indirect financial payments* (tunjangan finansial seperti asuransi dan liburan yang dibayar oleh pemberi kerja).

Menurut Andraeni (2020) kompensasi dapat dikategorikan ke dalam dua golongan sebagai berikut :

(1) Kompensasi Langsung

Suatu balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawan karena telah memberikan prestasinya demi kepentingan perusahaan. Kompensasi ini diberikan karena berkaitan secara langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : upah/gaji, insentif/bonus, tunjangan jabatan.

(2) Kompensasi Tidak Langsung

Pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai tambahan yang didasarkan kepada kebijakan pimpinan dalam rangka upaya meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentu kompensasi ini tidak secara langsung berkaitan dengan

pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contoh :
tunjangan hari raya, tunjangan pension, tunjangan kesehatan dan lainnya.

Jenis-jenis kompensasi menurut Heryati (2016) adalah sebagai berikut :

- (1) Kompensasi Finansial, kompensasi finansial terdiri atas dua yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung (tunjangan) :
 - a. Kompensasi finansial langsung terdiri atas pembayaran pokok (gaji/upah), pembayaran prestasi, pembayaran insentif, komisi, bonus, bagian keuntungan, opsi saham, sedangkan pembayaran tertangguh meliputi tabungan hari tua, dan saham komulatif.
 - b. Kompensasi finansial tidak langsung terdiri atas proteksi yang meliputi asuransi, pesangon, sekolah anak, dan pension. Kompensasi luar jam kerja meliputi lembur, hari besar, cuti sakit, cuti hamil, sedangkan berdasarkan fasilitas meliputi rumah, biaya pindah, dan kendaraan.
- (2) Kompensasi Non Finansial, kompensasi non finansial terdiri dari beberapa karir yang mencakup keamanan jabatan, peluang promosi, adanya pengakuan terhadap karya, temuan baru, dan prestasi istimewa. Sedangkan

lingkungan kerja meliputi dapat pujian, bersahabat, nyaman bertugas, menyenangkan dan kondusif.

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Menurut Rozzaid *et al.*, (2015) ada enam faktor yang mempengaruhi kompensasi, sebagai berikut :

(1) Faktor pemerintah

Peraturan pemerintah berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi, pajak penghasilan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi karyawan.

(2) Penawaran bersama antara perusahaan dan karyawan

Kebijakan menentukan kompensasi dipengaruhi saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawannya.

(3) Standar dan biaya hidup karyawan

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal karyawan. Kebutuhan dasar karyawan harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan karyawan, maka akan timbul rasa aman, puas dan dapat berpengaruh pada motivasi karyawan untuk bekerja lebih baik dalam mencapai tujuan perusahaan.

(4) Ukuran perbandingan upah

Kebijakan kompensasi dipengaruhi oleh tingkat pendidikan karyawan, masa kerja karyawan dan ukuran besar kecilnya perusahaan.

(5) Permintaan dan persediaan

Kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar.

(6) Kemampuan membayar

Kebijakan kompensasi karyawan perlu mempertimbangkan dan berdasarkan kemampuan perusahaan dalam membayar upah pekerja.

4. Lingkungan kerja

a. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Sudirman *et al.*, (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Afandi (2018) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2017) mengemukakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja adalah

semua aspek fisik kerja psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja. Berdasarkan konsep diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi baik fisik atau non fisik yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi karyawan saat melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja karyawan.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2017) adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya adalah sebagai berikut :

- (1) Penerangan / cahaya di tempat kerja;
- (2) Temperature di tempat kerja;
- (3) Kelembaban di tempat kerja;
- (4) Sirkulasi udara di tempat kerja;
- (5) Kebisingan di tempat kerja;
- (6) Bau-bauan di tempat kerja;
- (7) Tata warna di tempat kerja;
- (8) Dekorasi di tempat kerja;
- (9) Musik di tempat kerja;

(10) Keamanan di tempat kerja.

c. Jenis-jenis lingkungan kerja

Menurut Pusparani (2021) secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu :

(1) Lingkungan kerja fisik

Adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

(2) Lingkungan kerja non fisik

Adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama dalam perusahaan.

5. Motivasi

a. Pengertian motivasi

Adha *et al.*, (2019) menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurut Zainuri & Mundakir (2018), motivasi kerja

adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Sedangkan menurut Sedarmayanti & Haryanto (2017) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Berdasarkan tiga konsep tersebut, maka motivasi dapat dikatakan sebagai keadaan yang membuat pegawai akan lebih merasa terdorong untuk bekerja sesuai tanggung jawab dan tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Rizky (2018) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi antara lain :

- (1) Adanya hasrat dan keinginan berhasil.
- (2) Adanya dorongan dan cita-cita masa depan.
- (3) Adanya harapan dan cita-cita masa depan.
- (4) Adanya penghargaan dalam belajar.

c. Metode motivasi

Menurut Hasibuan (2014) metode-metode motivasi ada dua yaitu sebagai berikut :

- (1) Metode langsung (*direct motivation*)

Motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan. Misalnya : piagam dan memberikan pujian.

(2) Metode tidak langsung (*indirect motivation*)

Motivasi yang diberikan yaitu merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja/kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk.

Perusahaan memberikan motivasi dengan metode langsung dan tidak langsung yang dapat membuat karyawan termotivasi sehingga meningkatkan kinerjanya.

B. Telaah Penelitian Sebelumnya

Terdapat berbagai penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya guna mendapatkan referensi yang sesuai dengan penelitian yang ingin dilakukan.

Suhardi (2019) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan PT Asuransi Jiwa di Kota Batam dengan *organizational citizenship behavior* sebagai variabel intervening. Sampel penelitian ini adalah 260 responden dengan metode *multy stage sampling* dan didesain *purposive sampling*. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner dengan skala likert dan kemudian dianalisis dengan *structural equation modeling (SEM)*. Hasil analisis

menunjukkan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap OCB, kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap OCB, lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Nanulaitta (2018) tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KSU Amboina Mekar di Kota Ambon. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah studi kepustakaan yang dilakukan melalui pengumpulan literature-literatur yang relevan dengan permasalahan yang dikaji. Hasil analisis menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja karyawan, baik secara parsial maupun simultan.

Penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2016) tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja. Metode yang digunakan adalah pengumpulan data menggunakan angket atau kuesioner. Hasil analisis masing-masing variabel menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kompensasi kerja, motivasi kerja dan kinerja guru termasuk kriteria baik. Penelitian ini terdapat pengaruh positif antara

lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja guru, baik secara simultan maupun parsial.

Penelitian yang dilakukan oleh Heliawan (2016) tentang analisis kinerja karyawan PT Novell Pharmaceutical Laboratories dengan menggunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Metode yang digunakan adalah metode *sample random sampling*. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa berdasarkan uji – t yang dilakukan dan hasil analisis regresi linier 1 dapat diketahui bahwa kompensasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi dan pada hasil analisis regresi linier 2 diketahui bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja sedangkan motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Paita Sulistiawati, Tewal Bernhard, (2015) tentang pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Metode penelitian menggunakan analisis jalur, merupakan teknik statistic yang digunakan untuk menguji hubungan kausal. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja, motivasi memberi pengaruh langsung kepada kinerja, kompensasi memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh tidak langsung kepada kinerja melalui motivasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Tjoe (2013), tentang pengaruh lingkungan kerja dan pemberian kompensasi terhadap kinerja. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif, pearson regresi dan regresi berganda. Hasil yang dicapai dalam penelitian ini adalah lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia, sebesar 0,068. Kompensasi memiliki signifikan, tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia yaitu sebesar 0,580 dan terdapat pengaruh yang signifikan sebesar 33,6%. Lingkungan kerja dan kompensasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di CV Mum Indonesia. Hal ini sama dengan 0,580 dan ada pengaruh yang signifikan sebesar 33,6%.

Penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Metode yang digunakan dengan metode *stratified proportional random sampling*. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompensasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja dan apabila

kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

C. Pengembangan dan Perumusan Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Darwin, *et al* (2020) merupakan jawaban yang sifatnya sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah tersebut sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis disebut sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan pada teori. Hipotesis mungkin benar dan mungkin salah, sehingga dapat dianggap atau dipandang sebagai konklusi atau kesimpulan yang bersifat sementara, sedangkan penolakan atau penerimaan suatu hipotesis tersebut tergantung dari hasil penelitian terhadap faktor-faktor yang dikumpulkan, kemudian diambil suatu kesimpulan.

1. Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja

Kompensasi menurut Saputra & Mulia (2020) termasuk faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja pada instansi pemerintahan. Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan, karena lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Apabila lingkungan kerja tidak memadai maka dapat menurunkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut Harahap Sandhi (2020), motivasi merupakan rasa yang timbul pada diri sendiri atau dorongan keinginan yang arahnya pada tujuan untuk mendapatkan kepuasan bekerja.

Berkaitan dengan teori atribusi yang menjelaskan perilaku sikap dan karakteristik individu, kompensasi tentunya dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Selain itu lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal. Tidak hanya kompensasi dan lingkungan kerja namun motivasi akan juga sangat mempengaruhi kinerja karyawan, motivasi kerja memiliki peran yang cukup besar dalam menumbuhkan kinerja karyawan, motivasi kerja yang baik kemudian didukung dengan kompensasi yang layak serta lingkungan kerja yang nyaman maka kinerja karyawan akan sangat tinggi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2016), menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja, kompensasi kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial.

Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian tersebut sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H1. Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja.

2. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasa atas sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan, Jumiyati (2018). Kompensasi yang diberikan perusahaan bertujuan untuk membantu

karyawan dalam memenuhi kebutuhan hidup. Jika pemberian kompensasi yang diberikan perusahaan sebanding dengan beban kerja yang diberikan, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan perlu diberi stimulan untuk memunculkan harapan dalam melaksanakan tanggung jawab agar menghasilkan kinerja yang lebih baik. Berkaitan dengan teori atribusi, individu akan terpaksa berperilaku karena situasi. Situasi disini bisa disama artikan dengan kompensasi, jadi kinerja individu akan dipengaruhi oleh situasi yaitu tinggi rendahnya kompensasi yang diberikan organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Logahan & Tjoe (2013) menyatakan bahwa kompensasi memiliki dampak positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Dhermawan (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan. Pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi dan kinerja dapat diartikan bahwa jika karyawan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan beban kerja maka kinerja karyawan akan meningkat. Pemberian kompensasi tersebut guna menciptakan hubungan kerja sama yang baik dalam peningkatan kinerja.

Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H2. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut Effendy (2019) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan sama, ataupun jabatan lebih rendah. Berkaitan dengan teori atribusi dapat memprediksi perilaku seseorang dalam menghadapi kondisi lingkungan kerja, lingkungan yang ramah dan suasana yang mendukung bagi karyawan dapat meningkatkan karyawan apapun kondisi diri karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Sukirman (2016) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif antara lingkungan kerja terhadap kinerja baik secara simultan maupun parsial. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Soegoto & Saleleng (2015) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan konsep tersebut maka dapat diartikan bahwa lingkungan kerja yang baik akan berpengaruh pada peningkatan kinerja karyawan.

Merujuk dari konsep teori hasil penelitian tersebut, sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H3. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

4. Pengaruh motivasi terhadap kinerja

Menurut Widiawati (2017) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan semangat kerja seseorang agar mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya

upaya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013). Berkaitan dengan teori atribusi yang menjelaskan penyebab perilaku seperti sikap dan karakter individu, karyawan yang mendapatkan motivasi dapat meningkatkan moralitas dan meningkatkan kreativitas karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Suhardi (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain yang mendukung adalah penelitian yang dilakukan oleh Heliawan (2016), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Artinya bahwa jika karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

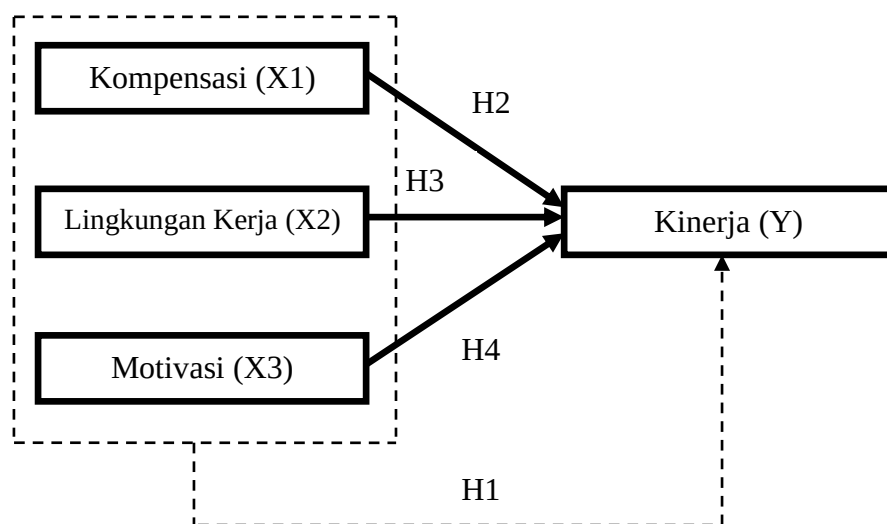
Berdasarkan konsep teori dan hasil penelitian tersebut sehingga dihipotesiskan sebagai berikut :

H4. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja.

D. Model Penelitian

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini. Variabel independen adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan untuk variabel dependen adalah kinerja.

Tergambarkan sebagai berikut :



Gambar 1. Model Penelitian

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan sampel

Menurut Sadat *et al* (2020), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah karyawan-karyawati BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Magelang dan DISKOMINSTA (Dinas Komunikasi, Informatika dan Statistik) Kota Magelang. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 50 orang.

Menurut Siyoto (2015), sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut, ataupun bagian kecil dari anggota populasi yang diambil menurut prosedur tertentu sehingga dapat mewakili populasinya. Metode sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampel jenuh* dimana teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan menjadi sampel yaitu seluruh PNS (Pegawai Negeri Sipil) yang bekerja pada Bappeda dan Diskominsta Kota Magelang. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sejumlah 50 responden.

B. Data Penelitian

1. Jenis dan Sumber Data

Data kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan data konkret, data penelitian berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik sebagai alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan kesimpulan, (Sugiyono, 2016).

Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Data primer adalah data yang biasanya diperoleh dari survey lapangan yang menggunakan semua data ordinal, sedangkan data sekunder merupakan data yang dikumpulkan oleh pihak lain dan dimanfaatkan oleh penelitian untuk kebutuhan penelitian yang dilakukan, (Sugiyono, 2018).

Data yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer yang diperoleh dari tanggapan kuesioner atau jawaban dari pertanyaan-pertanyaan tentang kinerja, kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja serta data sekunder adalah sumber-sumber pustaka perusahaan misalnya data karyawan.

2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data kuesioner yang diberikan kepada karyawan Pemerintah Kota Magelang. Metode kuesioner merupakan

pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan yang akan dijawab responden.

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

Variabel Penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang dicapai seorang karyawan dalam melakukan tugas pokok dan fungsi suatu pekerjaan yang diberikan. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja menurut Suhardi (2019) antara lain :

- a. Kreativitas
- b. Kerjasama
- c. Kecakapan
- d. Tanggung jawab

2. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu balas jasa atas hasil pekerjaan yang sudah dicapai seperti tunjangan dan tambahan bonus kepada pegawai. Menurut Logahan & Tjoe (2013) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan
- b. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima
- c. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan
- d. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup
- e. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah sesuatu di sekitar karyawan dalam bentuk fisik maupun non fisik yang bertujuan mencapai kinerja karyawan. Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Logahan & Tjoe (2013) adalah sebagai berikut :

- a. Perlengkapan kerja
- b. Pelayanan kepada pegawai
- c. Kondisi kerja
- d. Hubungan personal

4. Motivasi

Motivasi merupakan suatu dorongan kepada individu untuk mempengaruhi individu mencapai tujuan yang spesifik. Adapun indikator mengenai motivasi menurut Mangkunegara (2017) adalah :

- a. Kerja keras
- b. Orientasi masa depan
- c. Tingkat cita-cita yang tinggi
- d. Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- e. Usaha untuk maju
- f. Ketekunan bekerja
- g. Hubungan dengan rekan kerja
- h. Pemanfaatan waktu

Pengukuran Variabel adalah sebagai berikut :

Pada kuesioner yang diberikan kepada responden menggunakan metode pengukuran skala likert lima tingkatan yang digunakan untuk mengukur pendapat dan persepsi responden tentang kinerja, kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi. Nilai dari skala likert adalah sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Netral (N)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

D. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Sugiyono (2016) menunjukkan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti. Suatu kuesioner dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pembuktian uji validitas dilihat dari pengujiannya yang dilakukan dengan cara mengkorelasikan antara skor individu masing-masing pernyataan dengan skor total dari variabel.

Hasil validitas dapat dilihat dari setiap pertanyaan yang dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation. Dasar pengambilan keputusan yaitu jika r hitung positif dan r hitung $> r$ tabel maka indikator atau pertanyaan valid, jika r hitung positif dan r hitung $< r$

tabel maka indikator atau pertanyaan tidak valid, dan jika r hitung negative dan r hitung $>r$ tabel maka indikator atau pertanyaan tidak valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable jika jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten dari waktu ke waktu. Cara menghitung reliabilitas adalah dengan menghitung koefisien reliabilitas *cronbach's alpha*. Jika nilai *cronbach's alpha* $>0,60$ maka dapat disimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur masing-masing variabel dapat dipercaya. Jika nilai *cronbach's alpha* $<0,60$ maka dapat dikatakan tidak dipercaya atau tidak reliable (Ghozali, 2016).

E. Analisis Data

1. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi linear berganda model regresi atau prediksi yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas atau predicator, istilah regresi berganda dapat disebut juga dengan istilah multiple regression. Analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian ini adalah dengan bantuan *software statistical package for social science* (SPSS). Penelitian ini menggunakan analisis linear berganda karena didalam penelitian ini ingin mengetahui pengaruh hubungan dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen secara

linear. Adapun rumus matematika menurut Situmorang (2010) adalah sebagai berikut :

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel dependen yaitu Kinerja

X1 = Kompensasi

X2 = Lingkungan Kerja

X3 = Motivasi

α = Konstanta

B = Koefisien

e = Standar error

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji statistic F digunakan untuk menguji apakah variabel bebas dalam penelitian secara bersama mempunyai pengaruh terhadap variabel terkait. Nilai F diturunkan pada tabel ANOVA (Analysis of variance). Menurut Hartono (2017) bentuk pengujian uji F adalah sebagai berikut :

$$1. H_a : b_1 \neq b_2 \neq b_3 \dots \neq b_k \neq 0$$

Artinya ada pengaruh dan signifikan dari variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

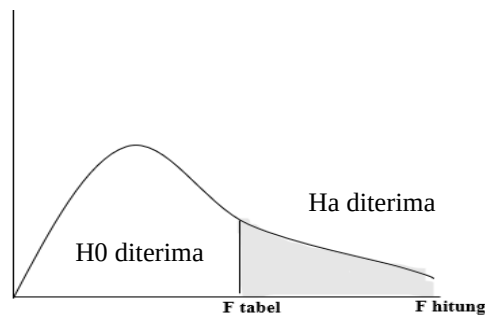
$$2. H_o : b_1 = b_2 = b_3 \dots = b_k = 0$$

Artinya tidak ada pengaruh dan signifikan dari variabel independen secara bersama terhadap variabel dependen.

Pengambilan keputusan dilakukan dengan membandingkan nilai F hitung dengan F tabel. Dengan kriteria sebagai berikut :

- a. H_0 ditolak H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai $sig < \alpha$
- b. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan nilai $sig \geq \alpha$

Gambar 2. Uji F



3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Ghozali (2016) menyatakan koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai dengan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat kecil. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen terbatas.

Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independennya memberikan semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Maka dari itu semakin tinggi nilai koefisien determinasi maka akan semakin baik pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Semakin rendah

nilai koefisien determinasi maka akan semakin rendah atau terbatas pula kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

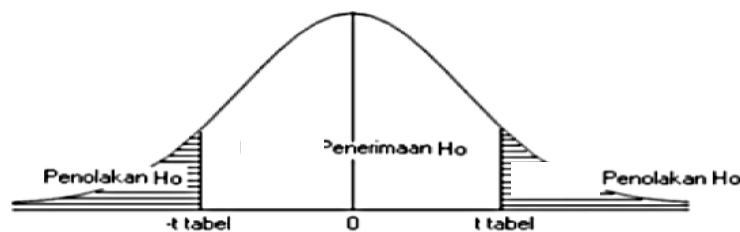
4. Uji t

Menurut Sugiyono (2016) uji t digunakan untuk menguji konstanta dari setiap variabel independen. Dalam menguji secara parsial digunakan pengujian sebagai berikut :

1. $H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \dots \neq b_k \neq 0$, artinya variabel independen terdapat pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat.
2. $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 \dots = b_k = 0$, artinya variabel independen tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel terikat.

Pengujian dilakukan dengan menggunakan signifikan level 0,05 ($\alpha = 5\%$) dapat ditentukan dengan uji statistic t penerimaan atau penolakan hipotesis dilakukan dengan menggunakan sebagai berikut :

- a. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan $sig < (0,05)$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga hipotesis diterima atau terdukung.
- b. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan $sig > (0,05)$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak sehingga hipotesis ditolak atau tidak terdukung.



Gambar 3. Kurva Normal Uji T

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilaksanakan terkait pengaruh kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang.
2. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Semakin tingginya kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Semakin kondusif lingkungan kerja maka akan memberikan rasa aman dan nyaman sehingga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Bappeda Kota Magelang dan Diskominsta Kota Magelang. Tingginya motivasi yang diberikan kepada karyawan maka akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan.

B. Keterbatasan Penelitian

Dalam penelitian yang sudah dilakukan tidak lepas dari keterbatasan atau kelemahan, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Penelitian ini memiliki keterbatasan variabel yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun variabel tersebut antara lain yaitu kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi. Sedangkan masih luas variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan contohnya kompetensi, budaya organisasi, jenjang karir, kepuasan kerja dan variabel lainnya.
2. Penelitian ini menggunakan artikel yang digunakan sebagai acuan yang masih terbatas sehingga penelitian ini menemui kendala dalam pengerjaannya.
3. Ruang lingkup atau objek yang digunakan dalam penelitian ini hanya mencakup 2 (dua) instansi sebagai model sampel, sedangkan terdapat beberapa instansi yang ada di Kota Magelang.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka diusulkan beberapa saran diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Bagi karyawan/karyawati di instansi Bappeda dan Diskominfo Kota Magelang perlu meningkatkan kerjasama antar karyawan sehingga dapat terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan akan berdampak pada kinerja masing-masing karyawan.

2. Bagi pimpinan Bappeda dan Diskominsta Kota Magelang agar terus meningkatkan motivasi bagi karyawan secara rutin, agar karyawan dapat menyelesaikan tanggung jawab tugas pokok dan fungsi yang telah diberikan secara tepat waktu sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Nusa Media Yogyakarta, Cetakan Pe.*
- Aini, B. S. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Asli Prima Inti Karya Labuan - Pandeglang). <http://repository.uinbanten.ac.id/1688/>
- Andraeni, N. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Stokeswood Retail dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening.
- Ayuningtyas, H. Y. (2012). Pengaruh Pengalaman Kerja, Independensi, Obyektifitas, Integritas dan Kompetensi Terhadap Kualitas Hasil Audit (Studi Kasus Pada Auditor Inspektorat Kota/Kabupaten di Jawa Tengah).
- Azizah, N., Murgiyanto, M., & Nugroho, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dan Kinerja Guru Pada SMK Abdurrahman Wahid Lamongan. *Equilibrium: Jurnal Ekonomi-Manajemen-Akuntansi*, 15(2), 240. <https://doi.org/10.30742/equilibrium.v15i2.683>
- Damayanti, W. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Belitang Panen Raya Oku Timur. <http://perpustakaan.radenfatah.ac.id>
- Darwin, M. (2020). Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif. *CV. Media Sains Indonesia, Bandung*, 370.
- Dessler, G. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Pt. Indeks, Jilid 2.*
- Dhermawan, A. A. N. B. (2012). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis Dan Kewirausahaan*, 6(2), 173–184.

- Effendy. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT. Modernland Realty, Tbk). *Jurnal Ilmiah Manajemen Forkamma*, 2(2), 49–61.
- Ghozali. (2016). Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23. *Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Edisi 8*.
- Harahap Sandhi, T. S. (2020). Pengaruh Motivasi, Disiplin, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4866>
- Hartono, J. (2017). Metodologi Penelitian Bisnis. *Yogyakarta: BPFE, 6th ed.*
- Hasibuan, M. (2014). Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah. *Bumi Aksara, Jakarta*.
- Heliawan, Y. A. (2016). Nalisis Kinerja Karyawan Pt Novell Pharmaceutical Laboratories Dengan Menggunakan Variabel Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi. *Jurnal Akuntansi Dan Pajak*, 16(02). <https://doi.org/10.29040/jap.v16i02.17>
- Heryati. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan di Departemen Operasi PT Pupuk Sriwidjaja Palembang. *Ecoment Global*, 1.
- Jumiyati. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan pada PT. Gracia Utamajaya. *Jurnal Akrab Juara*, 3(7), 129–146.
- Logahan, J. M., & Tjoe, T. F. (2013). Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan CV MUM INDONESIA Konsep Lingkungan Kerja , Kompensasi , dan Kinerja. *Binus Business Review*, 3(1), 573–586.
- Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. *Cetakan Sebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 11*.
- Naifah, M. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. https://digilibadmin.unismuh.ac.id/upload/15632-Full_Text.pdf

- Nanulaitta, D. T. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSU. Amboina Mekar di Kota Ambon. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 5(2), 203. <https://doi.org/10.24252/minds.v5i2.6211>
- Nugroho, R. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Kerja Prajurit Di Satuan Kerja KRI X Armada RI Kawasan Timur. *Jmm*17, 1(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v1i01.313>
- Paita Sulistiawati, Tewal Bernhard, S. G. (2015). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado. *Jurnal Emba*, 3(3), 683–694.
- Pusparani, M. (2021). Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(4), 534–543. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>
- Rasyid, M. A., & Tanjung, H. (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SMA Swasta Perkumpulan Amal Bakti 4 Sampali Medan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4698>
- Riano Roy Purnaditya. (2015). *Terhadap Kepatuhan Pajak*.
- Rizky, M. C. (2018). Pengaruh Faktor-Faktor Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Mitra Jasa Power Medan.1(2), 19–27.
- Rozzaid, Y., Herlambang, T., & Devi, A. M. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 201–220.
- Sadat, P. A., Handayani, S., & Kurniawan, M. (2020). Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Inovator*, 9(1), 23. <https://doi.org/10.32832/inovator.v9i1.3014>
- Samsuar. (2019). Atribusi. *Jurnal Network Media*, 2(1), 65–69.
- Saputra, N., & Mulia, R. A. (2020). Kontribusi Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Agam. *Ensiklopedia Sosial Review*, 2(1), 20–28. <https://doi.org/10.33559/esr.v2i1.440>

- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>
- Situmorang, S. H. (2010). Analisis Data Untuk Riset Manajemen dan Bisnis. *Usu Press, Medan*.
- Siyoto, S. (2015). Dasar Metodologi Penelitian.
- Soegoto, A. S., & Saleleng, M. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Pelatihan Dan Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3(3), 695–708.
- Sri Langgeng Ratnasari, Martinus Buulolo, H. W. N. (2020). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Review (MANOR)*. 2(0411). <http://journal.unifa.ac.id/index.php/manor/index>
- Sudirman, N. H. O., Taurusyanti, D., & Yusnita, N. (2021). Hubungan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan pada Sahira Butik Hotel. *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Manajemen*, 6(3), 1–13.
- Sugiyono. (2018). Metode Penelitian Kuantitatif. *Alfabeta, Bandung*, 1, 523–526.
- Suhardi, S. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jiwa di Kota Batam Dengan Organizational Citizenship Behavior Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Benefita*, 4(2), 296. <https://doi.org/10.22216/jbe.v4i2.3670>
- Sukirman, S. I. &. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi/ Akuntansi Di Sma Negeri Se-Kabupaten Wonosobo. *Economic Education Analysis Journal*, 5(1), 181–194.
- Tampubolon, H. (2014). Strategi manajemen sumber daya manusia dan perannya dalam pengembangan keunggulan bersaing.
- Wanasaputra, S., & Dewi, L. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Anggota Yayasanpek. *Jurnal Manajemen Dan Start-Up Bisnis*, 2(4), 495–503.
- Widiawati, A. &. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg pada PT. Aristika Kreasi Mandiri. *Jurnal Administrasi Kantor*, 5(1), 83–98.

- Wilson, S. N. & B. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Inspirasi Bisnis Dan Manajemen*, 19(1), 12. <https://doi.org/10.33603/jibm.v3i1.2080>
- Yuliana. (2017). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan pada PT. Haluan Star Logistic. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis*, 17(2), 135–150.
- Zainuri, & Mundakir. (2018). The effect of compensation and motivation on the performance of civil servants with job satisfaction as an intervening variable. *BMAJ: Business Management Analysis Journal*, 1(1), 26–36.