PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
(Studi Empiris di SMA Taruna Nusantara Magelang)

SKRIPSI

Disusun Oleh:
Walyanto
NPM : 23. 0101. 0114

PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2026

BAB I

PENDAHULUAN

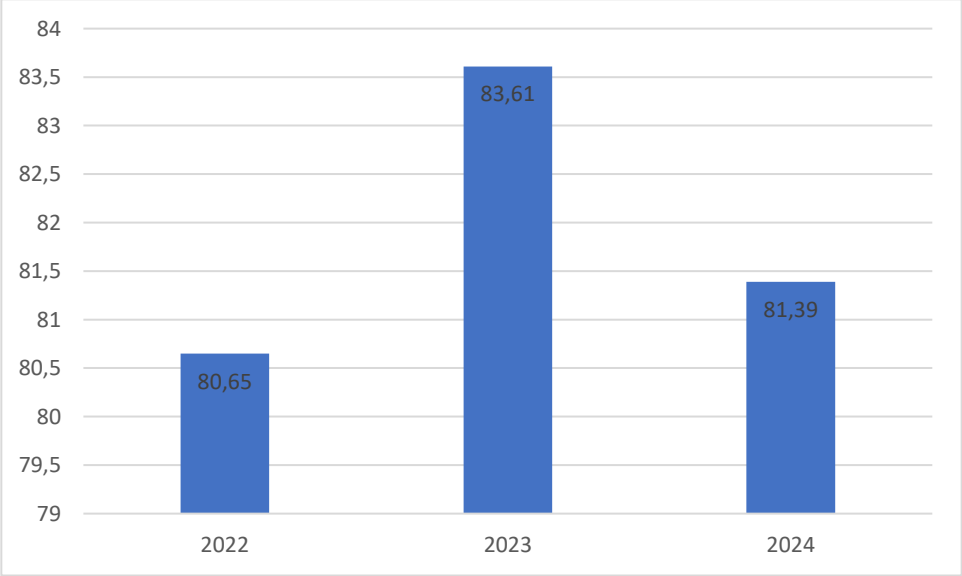
A. Latar Belakang.

Pada sebuah organisasi, kinerja merupakan suatu indikator penting yang mencerminkan keberhasilan dan ketercapaian tujuan. Kinerja menggambarkan hasil kerja pegawai atau anggota dalam sebuah organisasi baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya (Fathorrahman, 2024). Kinerja dengan kualitas yang baik, akan tercermin pada efektivitas dari dimensi sebuah organisasi. Terhadap hal ini akan memberi dampak yang baik dalam sebuah organisasi. Kinerja juga merupakan bagian yang penting dalam organisasi, karena akan mendorong kualitas dalam organisasi tersebut untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, untuk mencapai tujuan organisasi (Telaumbanua et al., 2020). Kinerja merupakan prestasi yang dicapai oleh pegawai maupun kelompok pegawai dalam suatu periode tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Warella et al., 2021).

Kinerja pegawai menjadi salah satu faktor penting dalam keberhasilan organisasi pendidikan. Meski tidak terlibat langsung dalam kegiatan belajar-mengajar, tetapi mempunyai peranan dalam menopang seluruh aktivitas sekolah melalui pelayanan administrasi, keuangan, arsip, serta dukungan teknis yang menjaga kelancaran operasional sehari-hari (Silaen et al., 2020). SMA Taruna Nusantara di Magelang merupakan sekolah menengah berasrama dengan standar nasional dan kultur disiplin tinggi. Dalam konteks tersebut,

pegawai yang mengelola tata usaha, pelayanan siswa, dan dukungan administrative memegang peranan vital dalam menjaga kualitas layanan internal maupun eksternal (SMA Taruna Nusantara, 2024).

Kinerja pada pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang, ditunjukkan melalui Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3). Kinerja tersebut ditunjukkan pada gambar 1.



Gambar 1.1
Capaian DP3 Kepegawaian SMA Taruna Nusantara Magelang

Kinerja pada pegawai tata pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang pada tahun 2022 rata-rata mencapai 80,65% dan pada tahun 2023 meningkat menjadi 83,61%, tetapi pada tahun 2024 capaian DP3 menurun menjadi 81,39%, sehingga dalam hal ini, kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang mengalami fluktiatif.

Salah satu unsur penting dalam meningkatkan kinerja adalah kompensasi (Senoaji et al., 2024). Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh

pegawai sebagai balas jasa kerja mereka, dengan kata lain jika kompensasi ini terpenuhi pegawai akan menjadi lebih senang dalam menjalankan pekerjaannya (Soelistya et al., 2021). Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai. Satu alasan utama seseorang bekerja karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seseorang akan bekerja secara maksimal agar mendapat kompensasi yang sesuai dengan apa yang mereka kerjakan. Pemberian bonus dalam bentuk finansial terhadap pegawai menjadi trik tersendiri bagi perusahaan yang ingin mengembangkan usahanya. Pemberian bonus dengan harapan agar kinerja pegawai dapat ditingkatkan (Hasibuan, 2019).

Selain kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah motivasi (Muflisin, 2024). Motivasi merupakan sesuatu yang tertanam pada diri seseorang untuk melakukan segala sesuatu dengan senang hati (Soelistya et al., 2021), seperti yang disampaikan Hasibuan mengatakan bahwa motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Hasibuan, 2019). Hubungan antara motivasi dan kinerja dalam konteks organisasi adalah bahwa tingkat motivasi individu atau kelompok dapat mempengaruhi kinerja mereka. Individu yang termotivasi secara tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam melakukan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi atau motivasi yang rendah dapat mengarah pada kinerja yang kurang optimal,

seperti produktivitas yang rendah, kualitas kerja yang buruk, atau ketidak mampuan mencapai target yang telah ditetapkan (Telaumbanua et al., 2020).

Salah satu faktor lain dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan memperhatikan lingkungan kerja saat mereka bekerja (Nurdin et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan manfaat kenyamanan saat mereka sedang bekerja dan tentu ini akan berdampak baik terhadap apa yang mereka kerjakan (Soelistya et al., 2021). Sebuah lingkungan kerja memiliki hubungan yang erat terhadap motivasi, respon motivasi yang dapat memediasi inilah yang akan memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja itu sendiri. Hal ini akan memberikan keuntungan yang lebih baik jika lingkungan kerja di fasilitasi dengan maksimal (Warna et al., 2020). Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja, lingkungan kerja jika diperhatikan dengan baik atau lebih baik akan meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri, hal ini akan berdampak buruk jika lingkungan kerja tidak diperhatikan maka kinerjapun akan menurun (Soelistya et al., 2021).

Beberapa hasil penelitian membuktikan bahwa kinerja dipengaruhi beberapa faktor, seperti kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja. Sebuah hasil penelitian membuktikan bahwa terdapat hubungan positif antara kompetensi dan kompensasi dengan kinerja pegawai adminstrasi di RSUP Ratatotok Buyat (Gigir et al., 2022). Hasil penelitian lain juga membuktikan bahwa secara parsial bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi non finansial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan

bahwa kompensasi finansial dan non finansial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Wandi et al., 2022), tetapi hasil penelitian lain menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara nyata pada hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dan motivasi tidak berpengaruh secara langsung pada hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai (Katarina & Nomleni, 2023).

Berdasarkan latar belakang tersebut maka judul penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris di SMA Taruna Nusantara Magelang).

B. Rumusan Masalah.

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang?

C. Tujuan Penelitian.

1. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang.

D. Manfaat Penelitian.

1. Manfaat Akademis.

   Penelitian ini dapat memperkaya kajian akademik di bidang manajemen pendidikan, khususnya yang berkaitan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di tingkat satuan pendidikan menengah.

2. Manfaat Praktis.

   Memberikan informasi empiris sebagai bahan evaluasi dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan kualitas pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang.

E. Sistematika Pembahasan.

Bab I Pendahuluan.

Memaparkan bagian-bagian penting dari penelitian, mulai dari analisis masalah, formulasi pertanyaan riset, arah dan tujuan kajian, hingga keterkaitannya dengan pengembangan ilmu serta sistematika penyajian.

Bab II Tinjauan Pustaka dan Perumusan Hipotesis.

Menguraikan landasan konseptual yang sesuai dengan topik kajian, mengidentifikasi temuan dari studi sebelumnya, menetapkan hipotesis yang dapat diuji secara empiris, dan merancang model penelitian sebagai representasi hubungan antar variabel.

Bab III Metode Penelitian.

Menjelaskan sasaran penelitian, cara pengambilan sampel, sumber data, operasionalisasi variabel, metode analisis, dan prosedur pengujian secara empiris.

Bab IV Hasil dan Pembahasan.

Menjelaskan gambaran umum variabel melalui statistik deskriptif, menguji kualitas instrumen penelitian, menyajikan hasil pengujian hipotesis, serta membahas implikasi temuan terhadap teori dan praktik.

Bab V Kesimpulan.

Menjelaskan hasil utama yang menjadi fokus penelitian, menguraikan keterbatasan yang berdampak pada ruang lingkup studi, serta memberikan rekomendasi yang dapat dimanfaatkan untuk pengembangan pengetahuan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Pustaka

1. *Path Goal Setting Theory*.

Goal-Setting Theory dikembangkan oleh Edwin A. Locke (1968) dan diperluas oleh Gary P. Latham dalam beberapa penelitian lanjutan. Inti dari teori ini adalah pandangan bahwa tujuan yang spesifik dan menantang, bila disertai dengan komitmen dan umpan balik, akan meningkatkan kinerja individu maupun organisasi secara signifikan (Tarumingkeng, 2025). Menurut teori ini "salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (goal setting) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Al-Hoorie & Al Shlowiy, 2020).

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku indivisu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan

atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsenkuensi kinerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan pestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan goal setting theory, kinerja pegawai yang baik dalam menyelanggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

Goal-Setting Theory digunakan dalam penelitian ini karena teori ini mampu menjelaskan secara komprehensif bagaimana tujuan yang jelas, menantang, dan terukur dapat memengaruhi perilaku serta kinerja pegawai melalui mekanisme motivasi dan komitmen individu. Dalam konteks pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang, kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berperan sebagai faktor-faktor yang mendorong pegawai untuk memahami, menerima, dan berkomitmen terhadap tujuan organisasi, sehingga kinerja dapat ditingkatkan secara optimal. Pemberian kompensasi yang adil dan memadai dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap tujuan kerja, motivasi kerja mendorong usaha dan kegigihan dalam mencapai target yang telah ditetapkan, sementara lingkungan kerja yang kondusif mendukung kemampuan dan kenyamanan pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian, *Goal-Setting Theory* relevan

digunakan sebagai landasan teoritis karena menekankan kesesuaian antara tujuan individu dan tujuan organisasi sebagai prasyarat utama tercapainya kinerja pegawai yang efektif dan berkelanjutan.

2. Kinerja.

Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fathorrahman, 2024). Kinerja mengacu pada prestasi pegawai yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan, (Suryanto, 2020). Selanjutnya, kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama (Widyaningrum, 2020).

Selain itu, menurut Mangkunegara (2017), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diembannya. Menurut Pranata, (2020), Kinerja (*performance*) adalah hasil kerja yang dapat ditampilkan atau penampilan kerja seorang pegawai. Menurut Hasibuan (2019) menyatakan Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya

mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Standar kinerja merupakan tingkat kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dan merupakan pembanding (*benchmark*) atau tujuan atau target tergantung pada pendekatan yang diambil. Standar kerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas sehingga bermanfaat baik bagi bagi organisasi maupun para pegawai (Widyaningrum, 2020).

Penilaian kinerja merupakan suatu proses organisai untuk menilai kinerja pegawainya. Tujuan dilakukannya penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan umpan balik kepada pegawai dalam upaya memperbaiki kinerjanya dan meningkatkan produktivitas organisasi, khususnya yang berkaitan dengan kebijaksanaan terhadap pegawai seperti untuk tujuan promosi, kenaikan gaji, pendidikan dan latihan.

Pengukuran kinerja dari banyak aspek. Terdapat tujuh kriteria yang dapat digunakan untuk mengukur kinerja pegawai secara individu (Widyaningrum, 2020), yakni :

a. Kualitas Kerja, yaitu hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut. Pengukuran kualitas kerja adalah sebagai berikut: pegawai memiliki kecermatan/ketelitian pekerjaannya, pegawai mematuhi prosedur operasional sesuai ketentuan organisasi, serta pegawai memperhatikan kebutuhan pelanggan yang dilayani.

b. Produktifitas, yaitu jumlah yang dihasilkan atau jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan, pengukuran produktivitas adalah sebagai berikut: pegawai mampu menyelesaikan tugas kerja yang diberikan sesuai target yang diberikan oleh organisasi, pegawai menggunakan waktu kerja dengan seksama, serta pegawai mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang diberikan organisasi ini.
c. Ketepatan waktu, yaitu dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
d. Efektivitas, adalah pemanfaatan secara maksimal sumber daya yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian, kemandirian, yaitu dapat melaksanakan kerja tanpa bantuan guna menghindari hasil yang merugikan.
e. Komitmen kerja, yaitu komitmen kerja antara pegawai dengan organisasinya.
f. Tanggung jawab pegawai, yaitu tanggung jawab pegawai terhadap organisasinya (organisasi). Pengukuran tanggung jawab adalah sebagai berikut: pegawai mampu hadir secara rutin dan tepat waktu di organisasi, pegawai mampu mengikuti instruksi-instruksi yang diberikan oleh organisasi ini, serta pegawai mampu menyelesaikan tugas dan memenuhi tanggung jawab sesuai batas waktu yang ditentukan (Indrasari, 2017).

3. Kompensasi.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka (Senoaji et al., 2024). Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Soelistya et al., 2021). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2019).

Kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu: Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*) berupa gaji, upah, dan insentif; Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*) atau *employee welfare* atau kesejahteraan pegawai (Hasibuan, 2019), dengan penjelasan sebagai berikut:

a. Kompensasi Langsung (*Direct Compensation*).

1) Gaji.

Gaji adalah balas jasa yang dibayarkan secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku (Hasibuan, 2019), Gaji adalah kompensasi tetap yang dibayarkan kepada pemangku jabatan, pemimpin, atau posisi

klerek, atas dasar yang teratur seperti tahunan, Caturwulanan, bulanan, atau mingguan.

2) Upah .

Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Menurut Edwin B. Flippo dalam buku (Hasibuan, 2019), Upah didefinisikan sebagai balas jasa yang adil dan layak diberikan kepada para pekerja atas jasa- jasanya dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Andrew F. Sikula dalam buku (Hasibuan, 2019), Konsep upah biasanya dihubungkan dengan proses pembayaran bagi tenaga kerja atau berdasarkan jumlah jam kerja.

3) Insentif.

Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan untuk mendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Insentif merupakan kontraprestasi diluar upah atau gaji dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* (Soelistya et al., 2021).

b. Kompensasi Tidak Langsung (*Indirect Compensation*).

Kesejahteraan pegawai adalah segala usaha yang dilakukan oleh perusahaan agar meningkatkan kenyamanan serta produktivitas pegawai , hal tersebut dilakukan dengan cara pemberian benefit dan *service*. Benefit dan *service* adalah kompensasi yang diberikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafetaria, mushola, olahraga dan darmawisata. Benefit meliputi program-program perusahaan, seperti jaminan hari tua atau pensiun, waktu libur, kesehatan, dan tabungan sedangkan service adalah berupa fisik atau barang, seperti mobil perusahaan, lapangan atletik (Hasibuan, 2019).

Pegawai pasti diberi tahu bahwa mereka bekerja dengan baik dan bidang-bidang kinerja yang memerlukan perbaikan. Dalam upaya memenuhi berbagai tujuan kompensasi, sistem kompensasi haruslah memenuhi hal seperti berikut ini :

a. Memberikan imbalan bagi kinerja pegawai sebelumnya.
b. Tetap kompetitif di pasar tenaga kerja.
c. Memelihara kewajaran gaji di antara pegawai.
d. Memotivasi kinerja pegawai di masa mendatang.
e. Mempertahankan anggaran.
f. Memikat pegawai baru.
g. Mengurangi perputaran pegawai yang tidak perlu.

h. Mempertahankan keuntungan perusahaan.

i. Meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

j. Menghindari konflik dalam unit kerja.

k. Menghilangkan pelaksana yang buruk (dengan mendorong perputaran mereka karena ketidakpuasan gaji.

l. Memenuhi kebutuhan pribadi pegawai (Soelistya et al., 2021).

4. Motivasi kerja.

Motivasi berasal dari kata motivation yang berarti ”menggerakkan”. Motivasi merupakan hasil sejumlah proses yang bersifat internal atau eksternal bagi seorang individu, yang menyebabkan timbulnya sikap entutiasme dan persistensi dalam hal melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan non-moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjannya secara positif atau secara negatif, hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Soelistya et al., 2021).

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan (Hasibuan, 2019). Motivasi adalah dorongan internal atau eksternal yang mendorong seseorang untuk berperilaku atau bertindak dengan tujuan mencapai hasil

tertentu. Motivasi mempengaruhi semangat, kegairahan, dan sikap seseorang dalam menjalankan tugas atau aktivitas untuk mencapai kepuasan atau mengurangi ke tidak seimbangan dalam kehidupan. Ini melibatkan proses internal dan eksternal yang memicu antusiasme dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain, motivasi adalah faktor psikologis yang menggerakkan individu untuk bertindak dan mencapai tujuan atau kepuasan yang diinginkan (Telaumbanua et al., 2020).

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya kineja pegawai. Ada dua bentuk motivasi yaitu : motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja berupa kesadaran tentang makna pekerjaan yang dilaksanakan. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja berupa suatu kondisi yang mengharuskan melaksanakan pekerjaan secara maksimal, (Suryanto , 2020).

Faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai adalah:

a. Kebutuhan fisiologis; kebutuhan paling dasar manusia, termasuk makanan, air, udara, tempat berteduh, tidur, dan kebutuhan biologis lainnya. Kebutuhan ini harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum individu dapat memikirkan kebutuhan yang lebih tinggi.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan; Setelah kebutuhan fisiologis terpenuhi, individu mencari keamanan fisik dan emosional. Ini mencakup keamanan finansial, kesehatan, keamanan pekerjaan, dan lingkungan yang stabil.
c. Kebutuhan sosial; Setelah kebutuhan akan keamanan terpenuhi, individu mencari interaksi sosial, cinta, kasih sayang, dan kebergantungan pada orang lain. Kebutuhan akan memiliki hubungan yang bermakna dengan keluarga, teman, dan komunitas menjadi penting.
d. Kebutuhan akan penghargaan; Ini mencakup kebutuhan akan pengakuan, status, penghargaan, dan rasa dihargai. Individu ingin merasa dihargai atas kontribusi dan pencapaian mereka, baik itu dalam bentuk pujian, promosi, atau penghargaan lainnya.
e. Kebutuhan perwujudan diri; Ini adalah tingkat tertinggi dalam hierarki kebutuhan Maslow. Ini mencakup kebutuhan untuk berkembang dan mencapai potensi penuh individu, mengejar tujuan pribadi, mengembangkan bakat dan keterampilan, serta merasa memenuhi tujuan hidup yang lebih tinggi (Telaumbanua et al., 2020)

Indikator dari motivasi kerja menurut Hasibuan (2019) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik.

Yaitu dimana manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik

tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji pegawai yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

b. Kebutuhan Rasa Aman dan Keselamatan.

Yaitu dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi pegawai , fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c. Kebutuhan Sosial.

Yaitu suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d. Kebutuhan akan Penghargaan sesuai dengan Kemampuannya.

Yaitu suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan pegawai untuk dihormati serta dihargai oleh atasannya atas pencapaian atau prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat pegawai terdorong atau termotivasi dalam bekerja.

5. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja

merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya (Soelistya et al., 2021). Faktor lingkungan kerja bisa berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lainnya yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Soelistya et al., 2021).

Lingkungan kerja berdasarkan penjelasan menurut para ahli, diketahui bahwa ruang lingkup lingkungan kerja sangatlah luas. Jenis lingkungan kerja menjadi dua kategori utama (Nurdin et al., 2023), yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik yang akan dijelaskan sebagai berikut :

a. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik mencakup semua kondisi fisik di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1) Lingkungan kerja yang berhubungan langsung dengan pekerja seperti pusat kerja, kursi, meja, dll.
2) Lingkungan perantara disebut juga lingkungan kerja yang mempengaruhi keadaan manusia yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya bau tidak sedap, suhu, sirkulasi udara, tingkat kelembaban, pencahayaan, kebisingan dari getaran mekanik, dll.

b. Lingkungan Kerja Non-Fisik.

Lingkungan kerja non-fisik adalah seluruh kondisi kejadian yang berhubungan dengan pekerjaan, baik hubungan dengan pimpinan maupun dengan hubungan sesama mitra kerja, ataupun dengan anak buah. Lingkungan kerja non-fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan harus dapat mencerminkan kondisi yang mendorong kerjasama antara atasan, bawahan serta orang-orang yang berstatus sama di dalam perusahaan. Sehingga akan menciptakan kondisi dengan suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri di perusahaan. Kondisi lingkungan kerja non-fisik terdiri dari:

1) Faktor lingkungan sosial, misalnya faktor sosial yang sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai adalah latar belakang keluarga, seperti antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan, dan lain-lain.
2) Faktor status sosial, dimana semakin tinggi status seseorang maka semakin besar otoritas dan keleluasaan dalam pengambilan keputusan.
3) Faktor hubungan industrial di dalam perusahaan, yakni hubungan kerja antara sesama pegawai dan antara pegawai dengan atasan.
4) Faktor sistem informasi, yang dapat menjamin kecepatan dan kelancaran komunikasi antar anggota melalui penyediaan teknis

informasi dan komunikasi, sehingga berjalan lebih nyaman dan cepat (Hasibuan, 2019).

Indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

a. Suasana kerja.

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja.

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis di antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Tersedianya fasilitas kerja.

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja (Soelistya et al., 2021).

B. Telaah Penelitian Sebelumnya.

Arsalta Farley Ichsan, Andriani Lubis, dan Mustangin (2024). Penelitian berjudul "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. Pada PT. Nurcahya Intan Jakarta" menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan secara primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel pada penelitian yaitu pegawai PT. Nurcahya Intan Jakarta sebanyak 45 responden. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai dengan hubungan positif dan kuat antara variabel kompensasi terhadap variabel kinerja (A. F. Ichsan et al., 2024).

Susilo dan Husna. (2025). Dalam studi "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pusat Pt. Indonesia Comnets Plus", Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan regresi linear sederhana. Data diperoleh melalui kuesioner yang disebarkan kepada 25 responden yang merupakan pegawai di divisi tersebut. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi kompensasi yang diterima, semakin meningkat pula kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis regresi menunjukkan hasil kompensasi memiliki kontribusi sebesar 41,8% terhadap kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (Susilo & Husna, 2025).

Fajariyana (2020), dalam judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada SMA Plus Pariwisata Bandung, Metode penelitian yang

digunakan adalah metode analisis deskriptif dan analisis asosiatif. Untuk menguji hipotesis maka dilakukan dengan mengunakan analisis korelasi Rank Spearman. Hasil penelitian ini menunjukan bahwa ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada SMA Plus Pariwisata Bandung (Fajariana & Kurniawan, 2020).

Audah (2024), dengan judul penelitian Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada SMA Muhammadiyah Martapura. Jenis penelitian adalah penelitian asosiatif. Populasi adalah seluruh pegawai pada SMA Muhammadiyah Martapura yang berjumlah 85 orang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 43 responden. Teknik analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Regresi Linier Berganda. Hasil menunjukkan bahwa variabel bebas yang terdiri dari pendidikan (X1), pelatihan (X2), memiliki pengaruh terhadap variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai (Y) sebesar 53,7%. Sedangkan, sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model dalam penelitian ini (Audah, 2024).

C. Perumusan Hipotesis.

1. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Kompensasi merupakan suatu jaringan berbagai subproses untuk memberikan balas jasa kepada pegawai untuk pelaksanaan pekerjaan dan untuk memotivasi pegawai agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan (Soelistya et al., 2021). Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan

(Hasibuan, 2019), dan dengan meningkatnya kompensasi yang baik, akan semakin meningkatkan kinerja pegawai . Kompensasi merupakan segala sesuatu yang di terima para pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi adalah semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang di peroleh pegawai sebagai bagian dari hubungan kepegawaian (A. F. I. Ichsan et al., 2024). Eratnya kaitan kompensasi dengan kinerja pegawai diperkuat dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Susilo & Husna, 2025), menunjukkan hasil terdapat hubungan yang bisa dikatakan kuat antara kompensasi dengan suatu kinerja pegawai, serta terdapat adanya pengaruh yang cukup memiliki signifikansi antara kompensasi terhadap suatu kinerja pegawai. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dihipotesiskan sebagai berikut :

H1. Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seseorang menentukan tinggi rendahnya tinggi kineja pegawai (Suryanto , 2020). Hubungan antara motivasi dan kinerja dalam konteks organisasi adalah bahwa tingkat motivasi individu atau kelompok dapat mempengaruhi kinerja mereka.

Individu yang termotivasi secara tinggi cenderung memiliki kinerja yang lebih baik karena mereka cenderung lebih bersemangat, berdedikasi, dan fokus dalam melakukan tugas-tugas mereka. Sebaliknya, kurangnya motivasi atau motivasi yang rendah dapat mengarah pada kinerja yang kurang optimal, seperti produktivitas yang rendah, kualitas kerja yang buruk, atau ketidakmampuan mencapai target yang telah ditetapkan (Telaumbanua et al., 2020).

Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan timbulnya kinerja yang rendah. Kinerja pegawai yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi itu sendiri merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan bagi pegawai yang memiliki motivisi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang pegawai akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2019). Sebuah hasil penelitian menguatkan dengan hasil terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Norkholisah, 2024). Berdasarkan konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dihipotesiskan sebagai berikut:

H2. Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

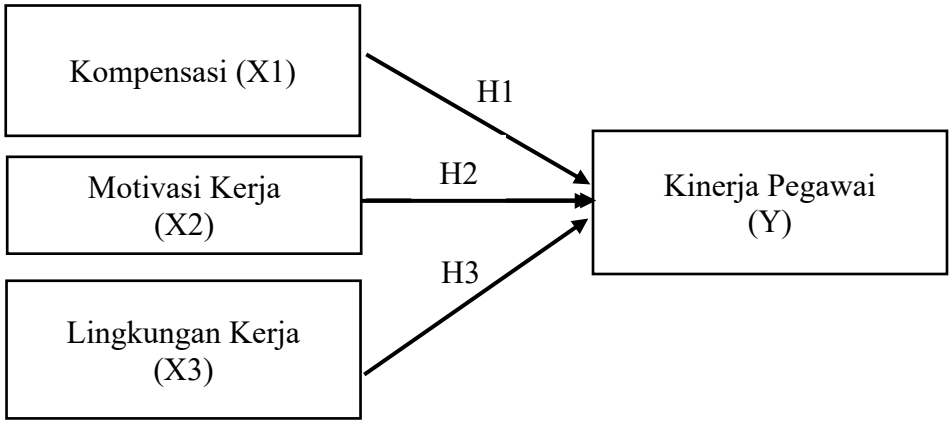
Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya (Soelistya et al., 2021). Lingkungan kerja berhubungan atau berpengaruh terhadap kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para pegawai melalui peningkatkan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja akan memberi dampat positif bagi pegawai , sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Hal ini juga didukung oleh teori yang diungkapkan Rahmawati, dkk., (2014), yang menyatakan lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Hal ini di dukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Nuryasin, dkk., (2016), yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan konsep dan hasil penelitian tersebut, maka dihipotesiskan sebagai berikut:

H3. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

D. Model Penelitian.

Model penelitian diturunkan dari suatu teori yang relevan dengan permasalahan yang telah dirumuskan, kerangka ini dibuat dalam bagan alur

yang saling berhubungan. Sehingga alur berfikir dalam penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Teori yang digunakan pada penelitian ini adalah pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja sebagai variable bebas (X), dan kinerja pegawai sebagai variable terikat (Y).



Gambar 2.1 Model Penelitian.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Populasi dan Sampel.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai SMA Taruna Nusantara Magelang sebanyak 173 pegawai.

Sampel penelitian adalah orang yang memberikan informasi pada saat penelitian. Pada penelitian ini, informasi penelitian terdiri dari pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang. Teknik *sampling* dalam penelitian ini adalah *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah pengambilan sampel didasarkan kriteria tertentu (Sugiyono, 2020). Besar sampel dalam penelitian itu dihitung dengan rumus Slovin karena populasi sudah diketahui, sehingga digunakan rumus :

$$n = \frac{N}{N.e^2 + 1}$$

e^2 : Presisi yang ditetapkan (0,1).

N : Jumlah Populasi.

n : Jumlah Sampel.

Perhitungan pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$n = \frac{173}{173(0,1)^2 + 1}$$

$$n = \frac{173}{2,73}$$

$$n = 63,36 \; = \; 63$$

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 63 pegawai dengan kriteria sebagai berikut :

1. Merupakan pegawai aktif di SMA Taruna Nusantara Magelang.
2. Sudah bekerja minimal 2 tahun.
3. Tidak sedang dalam keadaan sakit atau cuti panjang.

B. Data Penelitian.

1. Jenis dan Sumber Data.

Studi ini diklasifikasikan sebagai penelitian kuantitatif, yang menitikberatkan pada proses pengumpulan dan pengolahan data berbasis angka. Informasi yang digunakan bersumber dari data primer, yakni data yang dihimpun secara langsung dari responden oleh peneliti melalui prosedur yang terstruktur (Sugiyono, 2020). Studi ini mengandalkan teknik pengumpulan data berupa penyebaran kuesioner kepada individu yang secara selektif ditentukan sebagai bagian dari sampel yaitu pegawai di SMA Taruna Nusantara Magelang.

2. Teknik Pengumpulan Data.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan kuesioner. Kuesioner (angket) merupakan alat dalam melakukan penelitian secara kuantitatif, kuesioner adalah teknik dalam mengumpulkan data dengan cara memberi pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2020). Cara pengumpulan data yang dipakai dalam studi ini adalah dengan cara membagikan kuesioner tertulis yang diberian kepada responden untuk diisi.

C. Pengukuran Variabel Penelitian.

1. Kompensasi (X1).

Kompensasi adalah segala sesuatu yang di terima oleh pegawai sebagai balas jasa kerja mereka (Senoaji et al., 2024). Variabel diukur dengan indikator yaitu :

a. Kompensasi langsung.
    1) Kesesuaian gaji dari perusahaan.
    2) Kenaikan Gaji Sesuai dengan Kinerja.
    3) Upah Lembur atau Borongan.
    4) Pemberian Bonus Apabila Mencapai Target.
    5) Pemberian Intensif Pada Pegawai Tertentu.
    6) Imbalan yang layak dan adil.
b. Kompensasi tidak langsung.
    1) Tunjangan Jabatan.
    2) Tunjangan Kesehatan.

3) Tunjangan Hari Tua.

2. Motivasi Kerja (X2).

Motivasi adalah bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah di tentukan (Hasibuan, 2019). Variabel diukur dengan indikator yaitu :

a. Pengembangan kreativitas.
b. Motivasi berprestasi.
c. Motivasi target kerja
d. Keikutsertaan kegiatan organisasi
e. Motivasi penerimaan terhadap orang lain
f. Penghormatan pada diri sendiri

3. Lingkungan Kerja (X3).

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi perkerjaan itu sendiri. Pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugasnya (Soelistya et al., 2021). Variabel diukur dengan indikator yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik.
    1) Peralatan kerja.
    2) Sirkulasi udara ditempat kerja.
    3) Suhu dan kelembaban udara ditempat kerja.

4) Pencahayaan ditempat kerja.

5) Kebisingan ditempat kerja.

6) Kebersihan ditempat kerja.

7) Suasana kerja yang harmonis.

b. Lingkungan kerja non fisik.

1) Kerja sama tim.

2) Komunikasi antara bawahan dan atasan.

3) Hubungan yang baik kantar pegawai.

4. Kinerja (Y).

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Fathorrahman, 2024). Variabel diukur dengan indikator yaitu :

1) Kualitas Kerja.

2) Produktifitas.

3) Ketepatan waktu

4) Efektivitas

5) Komitmen kerja

D. Metode Pengukuran Variabel.

Metode pengukuran kuesioner dengan menggunakan skala likert. Skala likert adalah skala untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok mengenai suatu fenomena (Purba et al., 2021). Pilihan jawaban dalam menggunakan skala likert yaitu:

1. Angka 1 mewakili keterangan sangat tidak setuju (STS).
2. Angka 2 mewakili keterangan tidak setuju (TS).
3. Angka 3 mewakili keterangan netral (N).
4. Angka 4 mewakili keterangan setuju (ST).
5. Angka 5 mewakili keterangan sangat setuju (SS).

E. Alat Analisis Data.

Analisis data adalah penyederhanaan data untuk menjadi suatu bentuk yang mudah diwujudkan. Analisis data yang akan digunakan peneliti bertujuan untuk menjawab pertanyaan yang tercantum pada identifikasi masalah. Analisis data ialah merupakan salah satu kegiatan pada penelitian berupa suatu proses pengelolaan dan penyusunan data untuk mengartikan data yang telah diperoleh (Sugiyono, 2020). Dalam penelitian ini, metoda pengolahan data menggunakan komputer dengan software SPSS (Statistical Package For Social Sciences) versi 26. SPSS digunakan untuk bertujuan dalam mendapatkan hasil perhitungan yang akurat serta cepat dalam pengolahan data. Data yang diperoleh dalam penelitian ini akan disajikan dalam menggunakan tabel agar sistematis untuk menganalisis dan lebih mudah dipahami. Dalam pengolahan data menggunakan tabel bertujuan juga untuk memudahkan peneliti dalam menerapkan hasil jawaban kuesioner menjadi nilai.

F. Metode Analisa Data.

1. Uji Kualitas Data.

a. Validitas.

Validitas merupakan tingkat kitepatan antara data dalam obyek penelitian dengan yang didapatkan oleh peneiliti (Sugiyono, 2020). Uji validitas berfungsi sebagai alat ukur data untuk mengetahui kevalitan data secara akurat sehingga dapat dipercaya ataupun tidak (Purba et al., 2021). Dalam peineilitian ini instrument yang digunakan untuk memperoleh data adalah kuesioner. Apabila dalam uji validasi ditemukan sebuah komponen yang tidak valid, maka dapat dikatakan bahwa komponen tersebut tidak konsisten dengan komponen-komponen lainnya untuk mendukung sebuah konsep. Dalam uji validasi dapat digunakan SPSS 24 (*statistical product and service solutions*). Uji Validitas dilakukan deingan membandingkan nilai r hitung deingan r tabel, dengan membandingkan nilai r hitung dari hasil output (*Corrected Item- Total Correlation*) dengan r tabel, jika r hitung lebih besar dari r tabel maka butir pernyataan tersebut adalah valid, tetapi jika r hitung lebih kecil dari pada rtabeiil maka butir pernyataan tersebut tidak valid. (Ghozali, 2019).

b. Reliabilitas.

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Purba et al., 2021). Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang

terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama. Jika jawaban terhadap indikator ini acak, maka dapat dikatakan bahwa tidak reliabel (Purba et al., 2021). Alat uji yang digunakan adalah *Cronbach's Alpha*. Dengan ketentuan sebagai berikut :

1) Jika c*ronbach's alpha* (α) > 0,6, maka kuesioner dapat dikatakan reliabel.
2) Jika c*ronbach's alpha* (α) < 0,6, maka kuesioner dapat dikatakan tidak reliabel.

2. Uji Hipotesis.

Untuk menganalisis hasil penelitian, maka dilakukan dengan menggunakan teknik analisis sebagai berikut:

a. Analisis Regresi Linier Berganda.

Analisis regresi, selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan (pengaruh) antara variabel independent (Purba et al., 2021). Pengujian analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan program SPSS 24.0. persamaan regresi dapat dituliskan sebagai berikut:

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

Keterangan :

Y	:	Kinerja pegawai.
a	:	Konstanta.
b_1, b_2 dan b_3	:	Koefisien regresi masing-masing variable.
X_1	:	Kompensasi.
X_2	:	Motivasi kerja.
X_3	:	Lingkungan kerja.
e	:	Standar kesalahan.

b. Uji *Goodness Of Fit*.

Ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual dapat diukur dari Goodness of fitnya. Dalam penelitian ini, uji kelayakan model yang digunakan yaitu:

1) Koefisien Determinasi.

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.Nilai koefisien determinasi adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen (bebas) dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Purba et al., 2021). Banyak peneliti menganjurkan untuk menggunakan nilai *Adjusted* R^2 (*Adjusted R Square*) pada saat mengevaluasi mana model regresi terbaik. Tidak seperti R^2, nilai *Adjusted* R^2 dapat naik atau turun

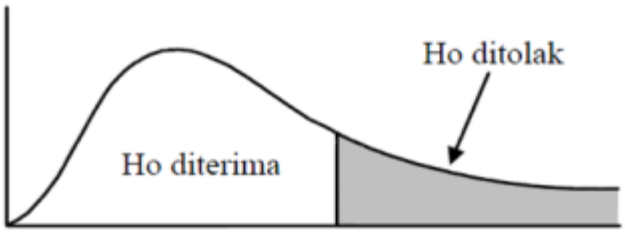
apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model (Purba et al., 2021).

2) Uji Statistik F.

Pada dasarnya uji ini digunakan untuk menguji model regresi sebagai alat untuk memprediksi variabel keputusan konsumen dari variabel komensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Kriteria pengambilan keputusan pada uji statistik F adalah sebagai berikut:

a) Jika nilai p-value < 0,05; artinya bahwa model regresi signifikan dan dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.

b) Jika nilai p-value > 0,05; artinya bahwa model regresi tidak signifikan dan tidak dapat digunakan untuk memprediksi variabel terikat.



Gambar 3.1 Kurva Uji F.

c. Uji Hipotesis (Uji Statistik t).

Dalam uji t, hipotesis nol (Ho) yang diuji adalah apakah parameter (bi) suatu variabel independen sama dengan nol, yang dapat diartikan bahwa variabel independen tersebut tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hipotesis alternatif (HA) adalah bahwa parameter suatu variabel independen tidak sama dengan

nol, yang berarti variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

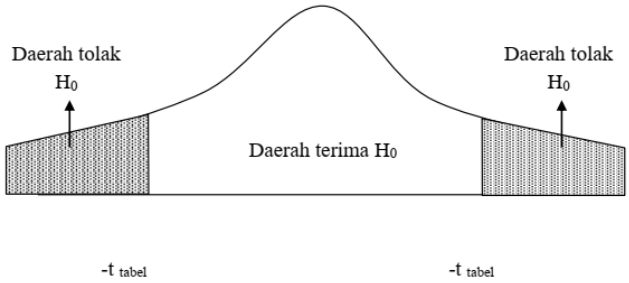
Hipotesis uji t merupakan pengujian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Purba et al., 2021). Hipotesis ini dinyatakan sebagai berikut:

H0 : $\beta_i \leq 0$, Tidak Berpengaruh Signifikan.

Ha : $\beta_i > 0$, Berpengaruh Positif Signifikan.

Keterangan :

1) Apabila nilai dari probabilitas < α, maka menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
2) Apabila nilai dari probabilitas > α, maka menerima H_0, yang berarti bahwa variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2 Daerah Penerimaan dan Penolakan (Uji T).

Hasil uji t membantu untuk menentukan apakah masing-masing variabel independen memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi.

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, melalui penelitian yang telah dilakukan pada pegawai SMA Taruna Nusantara Magelang diperoleh kesimpulan penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai SMA Taruna Nusantara Magelang (p value 0,005 < 0,05)
2. Motivasi kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai SMA Taruna Nusantara Magelang (p value 0,270 > 0,05)
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai SMA Taruna Nusantara Magelang (p value 0,000 < 0,05)

B. Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan yang perlu diperhatikan dalam menafsirkan hasil penelitian. Pertama, penelitian ini hanya menggunakan tiga variabel independen, yaitu kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, sehingga belum mampu menggambarkan secara menyeluruh faktor-faktor lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi. Kedua, data penelitian diperoleh melalui kuesioner dengan metode self-report, sehingga sangat bergantung pada kejujuran dan persepsi subjektif responden yang memungkinkan terjadinya bias dalam pengisian jawaban. Ketiga,

penelitian ini dilakukan pada satu objek penelitian, yaitu SMA Taruna Nusantara Magelang, sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan secara luas pada institusi pendidikan lain dengan karakteristik dan sistem organisasi yang berbeda. Selain itu, penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain potong lintang (cross-sectional), sehingga belum mampu menangkap perubahan perilaku dan kinerja pegawai dalam jangka waktu tertentu.

C. Saran

1. Pihak SMA Taruna Nusantara disarankan untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem kompensasi secara berkala agar tetap adil, kompetitif, dan sesuai dengan beban kerja serta tanggung jawab pegawai. Pemberian kompensasi yang proporsional diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja dan mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang optimal.
2. Pihak manajemen SMA Taruna Nusantara disarankan untuk terus menciptakan dan menjaga lingkungan kerja yang kondusif, baik dari segi fisik maupun nonfisik. Penyediaan fasilitas kerja yang memadai, aman, dan nyaman dapat membantu pegawai bekerja lebih efektif dan efisien.
3. Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, dan komitmen organisasi, sehingga hasil penelitian yang diperoleh menjadi lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Hoorie, A. H., & Al Shlowiy, A. (2020). Vision Theory vs. Goal-Setting Theory: A Critical Analysis English Language and Preparatory Year Institute Royal Commission for Jubail and Yanbu Saudi Arabia. *Porta Linguarum*, *33*, 217–229.

Audah, Z. (2024). Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Muhammadiyah Martapura. *Jurnal Pdb Hangtuah*, *1*(2).

Fajariana, D. E., & Kurniawan, L. A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru pada SMA Plus Pariwisata Bandung. *International Journal Administration, Business and Organization (IJABO)*, *1*(2), 13–27. https://ijabo.a3i.or.id/index.php/ijabo/article/view/34

Fathorrahman. (2024). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Malang : Literasi Nusantara Abadi Grup.

Gigir, Y., Pandelaki, K., & Mongan, A. E. (2022). Hubungan Kompetensi dan Kompensasi dengan Kinerja Pegawai Administrasi di RSUP Ratatotok Buyat. *E-CliniC*, *11*(1), 110–116. https://doi.org/10.35790/ecl.v11i1.44323

Hasibuan, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Ichsan, A. F. I., Lubis, A. L., & Mustangin. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nurcahya Intan Jakarta. *Manajmen Diversitas*, *4*(1), 30–41.

Ichsan, A. F., Lubis, A., & Mustangin. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Nurcahya Intan, Jakarta. *E Journal Jayabaya*, *5*(2).

Indrasari, D. M. (2017). Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan. *Yogyakarta: Indomedia Pustaka*, 1–84.

Katarina, P., & Nomleni, A. P. . (2023). Analisis Hubungan Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT Batavia Alumindo Industri. *Journal of Social Science and Digital Marketing*, *3*(1), 37–48. https://doi.org/10.47927/jssdm.v3i1.512

Muflisin, M. H. (2024). *Motivasi Kinerja*. Berkah Aksara Cipta Karya.

Nurdin, M. A., Erislan, & Ramli, S. (2023). *Manajemen Kinerja Karyawan*. Mitra Ilmu.

Purba, E., Purba, B., Syafii, A., Khairad, F., Damanik, D., & Siagian, V. (2021). *Metode Penelitian Ekonomi*. Yayasan Kita.

Senoaji, S. S. F., Martha, N. M. D., Solihat, A. A. I., Musdalifah, F. C., Awa, R. A. R. S. G., Sugina, M. P. A. B. M., Lailla, N., & Solihin, I. N. O. S. I. (2024). *Manajemen Kompensasi*. Sada Kurnia Pustaka.

Silaen, N. R., Syamsuriansyah, & Chaerunnisah, R. (2020). Kinjerja Karyawan. In *Suparyanto dan Rosad (2015* (Vol. 5, Issue 3). Bandung: Widina Bhakti Persada.

Soelistya, D., Desembrianita, E., & Tafrihi, W. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan* (Vol. 32, Issue 3). Sidoarjo: Nizamia Learning Center.

Sugiyono. (2020). *Statistik Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Susilo, M. H., & Husna, A. (2025). Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Pusat PT. Indonesia Comnets Plus. *Equilibrium Point : Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, *8*(2), 135–144. https://doi.org/10.46975/tx8t6v48

Tarumingkeng, R. C. (2025). *Goal-Setting Theory-Menyatukan Arah, Memantik Kinerja* (Vol. 32, Issue 3). IPB.

Telaumbanua, E., Halawa, F., Silitonga, D., & Sukardi. (2020). *Manajemen Kinerja: Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*. Bandung: Media Sains Indonesia.

Wandi, D., Kahpi, H. S., Fidziah, F., & Abidin, Z. (2022). Pengaruh Kompensasi Bentuk Finansial Langsung Maupun Finansial Tidak Langsung terhadap Kinerja Karyawan Jasa Pengiriman di Kota Serang Banten. *Journal of Management and Business Review*, *19*(1), 80–91.

Warella, S. Y., Revida, E., Abdillah, L. A., & Pulungan, D. R. (2021). *Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Yayasan Kita Menulis.

Warna, E., Suratno, & Tiara. (2020). Pengaruh Upah Kerja, Penghargaan dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Guru Ekonomi di SMA Negeri se Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan IImu Sosial*, *1*(2), 506–515. https://doi.org/10.38035/JMPIS

Widyaningrum, M. E. (2020). Buku Referensi Kinerja Pada Perusahaan. In *Kinerja Pada Perusahaan Multi Nasional*. Surabaya: Revka Prima Media.