

UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN – INDONESIA

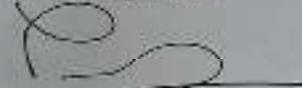
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Manajemen Program Strata Satu (S1) dari mahasiswa:

Nama : Auggie Tamara Manurung
NPM : 20520155
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : "Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara"

Telah diterima dan didaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

Sarjana Manajemen Program Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen

Pembimbing Utama

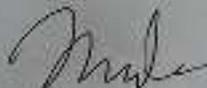


Prof. Dr. Drs. Pantas H. Silaban, MBA



Simonangan Siallagan, SE., M.Si

Pembimbing Pendamping



Tri Melda Mei Liana Sitorus, SE., M.Si

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., M.Pd.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins (2016:45) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Kinerja pegawai sangat mempengaruhi suatu Lembaga pemerintahan dalam keberhasilannya dalam meningkatkan produktivitas, efektivitas, dan pencapaian tujuan organisasi. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara adalah lembaga pemerintahan di Indonesia yang mempunyai tugas melaksanakan tugas pemerintahan di bidang Pertanahan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara dahulunya dikenal dengan sebutan Kantor Agraria. Dalam melaksanakan tugas, Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara menyelenggarakan fungsi seperti penyusunan dan penetapan kebijakan dibidang pertanahan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang survei, pengukuran, dan pemetaan, perumusan dan pelaksanaan kebijakan dibidang penetapan hak tanah, pendaftaran tanah, dan pemberdayaan masyarakat dan masih banyak lagi fungsi lainnya. Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara memiliki pimpinan yang dapat memberikan pengaruh pada kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan pimpinan bahwa saat ini beberapa pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara kurang memahami

SOP pekerjaan. Penyebab kurangnya pemahaman tersebut dikarenakan komunikasi yang terjalin kurang baik sehingga pegawai salah memahami penjelasan yang diberikan. Sedangkan pegawai kantor badan pertanahan nasional Kota Medan menyatakan mereka kurang bersemangat atau kurang termotivasi untuk mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat. Berikut rekapitan capaian kinerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara adalah :

Tabel 1.1. Capaian Kinerja Organisasi Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara

No	Capaian	2020	2021	2023
1	Pelayanan Hak (Pendaftaran Tanah Pertama Kali) sesuai SPOP	1004	1178	1230
2	Pengecekan Sertifikat	6683	6792	7578
3	Peralihan Hak Jual Beli	7492	7601	8765
4	Peralihan Hak Pewarisan	6532	7551	9078

Sumber : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, 2024.

Data di atas adalah permintaan pelayanan pihak Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara per tahunnya semakin meningkat, namun jumlah pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara Kota Medan selama 3 tahun masih belum banyak berubah. Hal tersebut dapat tergambarkan pada tindakan, yaitu sebagai berikut :

Tabel 1.2. Evaluasi Kinerja Pegawai Tahun 2023 Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara

No	Rencana Hasil Kerja	Aspek	Indikator Kinerja Individu	Target Sesuai Ekspetasi	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Predikat Kinerja Pegawai
1	Meningkatnya pelayanan pada Masyarakat	Kuantitas	Jumlah Dokumen	1230 Dokumen	1230 dokumen sesuai SPOP	Baik
2	Meningkatnya	Kuantitas	Indeks	100%	100%	Baik

	daya saing SDM		kepuasan daya saing SDM		berdasarkan laporan kinerja	
3	Meningkatkan pemahaman dan pengetahuan	Kuantitas	Jumlah SDM yang dapat memahami pengetahuan	109 orang	150 orang berdasarkan bidang Badan Pertanahan Nasional	Baik

Sumber : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, 2024.

Berdasarkan hasil observasi bahwa temuan data kinerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara temuannya meningkatnya pelayanan pada masyarakat bahwa terdapat 1230 dokumen Pelayanan Hak (Pendaftaran Tanah Pertama Kali) sesuai SPOP yang siap di tahun 2023 artinya kinerja pegawai dengan kategori baik. Kemudian meningkatnya daya saing SDM 100% berdasarkan laporan kinerja yang tertuang pada SKP artinya kinerja pegawai pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara dengan kategori baik. dan terakhir bahwa jumlah SDM yang dapat memahami dan pengetahuan terhadap tahapan kerja di Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara secara maksimal terdapat 109 orang. Menurut UU 30 thn 2019 sistem manajemen negeri sipil Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun. Target kinerja merupakan target yang ingin dicapai berdasarkan kegiatan tugas jabatan dan indikator kinerja individu yang telah ditetapkan berdasarkan data realisasi kinerja periode sebelumnya dan lautu kinerja yang akandicapai sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Kinerja yang baik dari pegawai sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara dianggap nyaman oleh para pegawai. Rata-rata pegawai juga merasakan aman ketika bekerja, sehingga bisa lebih maksimal dalam bekerja. Berikut adalah lingkungan kerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara:



Gambar 1.1. Suasana Lingkungan Kerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara

Lingkungan kerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara dapat dilihat tergambar nyaman dimana ruangan *full ac*, sehingga seluruh pegawai dapat bekerja dengan situasi ruangan yang nyaman. Ruangan kerja juga nyaman dan bersih serta banyaknya sarana dan prasarana modern yang lengkap di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara. Dalam memberikan pelayanan, juga pegawai sangat memfasilitasi kenyamanan masyarakat.

Lingkungan kerja yang nyaman biasanya akan sangat berpengaruh pada motivasi kerja pegawai, bahwa pegawai merasakan pekerjaan ini sebagai tanggung jawab yang harus dilakukan. Dan pegawai merasakan bahwa peran pimpinan juga sangat menentukan motivasi dalam bekerja. Rata-rata pegawai juga mengatakan bahwa motivasi bekerja ini juga dikarenakan tuntutan pekerjaan dan tekanan dari pimpinan juga harus mencapai target.

Kondisi motivasi kerja pegawai Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, penulis mengamati bahwa motivasi kerja pegawai sangat tinggi dimana hampir seluruh pegawai tidak ada yang telat dan menyelesaikan kerja tepat

waktu. Karena jika pegawai tidak menyelesaikannya dengan baik maka akan mendapat sanksi pada atasan. Motivasi kerja pegawai juga berkenaan dengan tuntutan masyarakat sebagai pengguna jasa layanan yang selalu menginginkan untuk memperoleh pelayanan prima. Disinilah pentingnya pegawai yang profesional mampu memberikan pelayanan prima baik secara kualitas maupun kuantitas. Masalahnya adalah pegawai kita sendiri yang menjadi hambatan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Berikut data motivasi pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara berdasarkan tingkat kehadiran adalah :

Tabel 1.3. Motivasi Kehadiran Pegawai

Bulan	2023	2024
Januari	81,91%	99,98%
Februari	89,84%	99,91%
Maret	95,47%	-
April	95,26%	-
Mei	94,11%	-
Juni	96,68%	-
Juli	95,78%	-
Agustus	95,86%	-
September	96,41%	-
Oktober	95,40%	-
November	94,90%	-
Desemeber	100%	-

Sumber : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, 2024.

Data kehadiran pegawai ini jika dilihat pada tahun 2023 setiap tahunnya mengalami peningkatan. Hal ini menunjukkan kebaikan pada motivasi pegawai. Namun pada tahun 2024 awal dapat dilihat bahwa data 2 bulan terakhir dari Januari 2024 s/d Februari 2024 mengalami penurunan walau tidak banyak tapi tetap nilai penurunan sebesar 0,07%.

Motivasi ini berpengaruh pada kompensasi yang diterima oleh pegawai. Sebagian pegawai memang tidak mengeluhkan perihal kompensasi karena gaji mereka sudah diatur dalam undang-undang dan mereka menerima hal ini, karena posisi sebagai pegawai PNS juga banyak diidamkan masyarakat pastinya. Namun, Sebagian PNS juga berharap kebijakan pemerintah agar memberikan kenaikan gaji

agar dapat mengimbangi kebutuhan di zaman sekarang ini. Gaji PNS yang bekerja di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara disesuaikan dengan masa kerja pegawai dan golongan pegawai negeri sipil serta tamatan pegawai yang ada disana. Berikut jumlah pegawai berdasarkan pendidikan :

Tabel 1.4. Pendidikan Pegawai Negeri Sipil dan PPPK di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara

No	Tamatan	Jumlah
1	DI	12 orang
2	DIII	12 orang
3	DIV	9 orang
4	S1	54 orang
5	S2	32 orang

Sumber : Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara, 2024.

Data pendidikan terakhir di atas sangat mempengaruhi kompensasi gaji yang diterima pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara. Biasanya pendidikan terakhir dan masa kerja akan mempengaruhi penerimaan kompensasi dan tunjangan lainnya pada pegawai negeri sipil. Hal ini sangat mempengaruhi kinerja yang akan di capai pegawai. Berikut ini tabulasi gaji PNS di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara :

Tabel 1.5. Daftar Gaji PNS

No	Golongan	Jumlah Gaji
1	Golongan IIA a/d IId	Rp. 2.183.976 s/d Rp. 3.643.438
2	Golongan IIIa s/d IIIId	Rp. 2.785.752 s/d Rp. 5.180.760
3	Golongan IV a s/d IVe	Rp. 3.287.844 s/d Rp. 6.373.296

Selain gaji pokok di atas, PNS di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara mendapatkan tunjangan THR, gaji 13 untuk keperluan anak sekolah

serta ada tunjangan lauk pauk, Tunjangan Kinerja dan insentif lainnya kebijakan dari Kementerian.

Kinerja merupakan salah satu faktor utama tercapainya tujuan perusahaan, jika kinerja pegawai buruk maka produktivitas dalam perusahaan juga akan berkurang dan sebaliknya. Menurut Huseno (2016:85) Kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Priansa (2017:110) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi manajerial, keterampilan interpersonal, capaian hasil, kepemimpinan, keluaran, standar pekerjaan, kebiasaan kerja, pengetahuan kerja, perilaku dan karakteristik pribadi. Sedangkan Mulyadi (2016) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Menurut Sedarmayanti (2017:41) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Kompensasi menurut Masram (2017:38) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas maka ditentukan judul penelitian ini “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka ditentukan rumusan masalah sebagai berikut :

- 1) Bagaimanakah Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara?
- 2) Bagaimanakah Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara
- 3) Bagaimanakah Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan uraian rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

1.4. Manfaat Penelitian

1.4.1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja pegawai di kantor wilayah Badan Pertanahan Nasional tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan

1.4.2. Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dan memiliki manfaat praktis yaitu:

- a. Bagi Instansi Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara

Hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat terhadap instansi Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara.

b. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan dan memperluas wawasan peneliti khususnya dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia dan mengenai lingkungan kerja, motivasi, kompensasi, dan kinerja karyawan.

c. Bagi Pihak lain

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi tambahan atau untuk pengembangan ide-ide baru untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:45) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Dalam studi manajemen kinerja pekerja atau pegawai ada hal yang memerlukan pertimbangan yang penting sebab kinerja individual seorang pegawai dalam organisasi merupakan bagian dari kinerja organisasi, dan dapat menentukan kinerja dari organisasi tersebut. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok.

Mangkunegara (2017:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2013:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Menurut Dewi (2023:11) Konsep Dasar Kinerja Pegawai adalah suatu kerangka pemahaman dan penilaian mengenai kinerja individu dalam konteks organisasi. Hal ini melibatkan penilaian terhadap kontribusi dan prestasi pegawai dalam mencapai tujuan organisasi serta kemampuan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan. Kinerja pegawai dapat diukur dengan berbagai metode, termasuk evaluasi kinerja, penilaian oleh atasan, feedback dari rekan kerja, dan pengukuran terhadap pencapaian target atau indikator yang telah ditetapkan.

Menurut Asmike (2022:1) Istilah "kinerja pekerjaan" juga mengacu pada kinerja atau kinerja aktual yang diberikan oleh seorang pegawai yang bertanggung jawab atas proses, prosedur, atau metode tertentu dalam menjalankan atau menjalankan fungsi organisasi. kinerja adalah representasi dari keadaan

keseluruhan suatu objek dari waktu ke waktu, hasil atau kinerja yang dipengaruhi oleh aktivitas objek saat menggunakan sumber daya.

Menurut Huseno (2016:85) Kinerja seseorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Pihak manajemen dapat mengukur pegawai atas unjuk kerjanya berdasarkan kinerja masing-masing pegawai. Kinerja adalah sebuah aksi, bukan kejadian. Aksi kinerja itu sendiri terdiri dari banyak komponen dan bukan merupakan hasil yang dapat dilihat pada saat itu juga.

Menurut Dewi (2023:13) Pengelolaan kinerja pegawai merupakan proses yang dilakukan oleh organisasi atau instansi untuk mengatur, mengawasi, dan meningkatkan kinerja para pegawainya. Tujuan dari pengelolaan kinerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa pegawai mencapai hasil yang diharapkan sesuai dengan tujuan organisasi dan memperbaiki kinerja individu serta meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Proses ini melibatkan berbagai aspek, termasuk penetapan tujuan, pemantauan kinerja, umpan balik, pengembangan kompensasi, dan penghargaan. Prawirosentono (Eko, 2020:10) berpendapat bahwa kinerja/performance yaitu hasil kerja yang dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang atau tanggung jawab dalam suatu organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

2.1.2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Ada banyak faktor berbeda yang menentukan kinerja seorang pegawai. Ini termasuk kepuasan kerja mereka, kompensasi dan keterampilan khusus dan kemampuan orang tersebut. Kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor ini (Asmike, 2022:3):

- a) Harapan kompensasi
- b) momentum

- c) Kemampuan
- d) Kebutuhan dan Fitur
- e) Pengenalan tugas
- f) Kompensasi internal dan eksternal

Priansa (2017:110) menyebutkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi manajerial, keterampilan interpersonal, capaian hasil, kepemimpinan, keluaran, standar pekerjaan, kebiasaan kerja, pengetahuan kerja, perilaku dan karakteristik pribadi. Sedangkan Mulyadi (2016) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.1.3.Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (2016:260) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

- (1) Kualitas Kerja
- (2) Kuantitas
- (3) Ketepatan Waktu
- (4) Efektifitas
- (5) Kemandirian.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2015: 109) mengatakan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain.

Menurut Sedarmayanti (2017:41) lingkungan kerja merupakan suatu keadaan dimana terdapat sejumlah kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan yang sesuai dengan visi misi perusahaan. Menurut Mangkunegara (2017:67) lingkungan kerja adalah seluruh alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya naik sebagai

perorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses kegiatan kerja pada suatu perusahaan, tetapi lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan kegiatan pekerjaan (Khaeruman, 2021:54).

Lingkungan kerja adalah keadaan di mana tempat kerja yang baik meliputi fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang, perasaan betah/keras, dan lain sebagainya. lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas fisik dan nonfisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang segar, nyaman, dan memenuhi standart kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melakukan tugasnya (Umi Farida, 2017:10). Lingkungan kerja nonfisik yang meliputi keramahan sikap para pegawai, sikap saling menghargai diwaktu berbeda pendapat, dan lain sebagainya adalah syarat wajib untuk terus membina kualitas pemikiran pegawai yang akhirnya bisa membina kinerja mereka secara terus menerus.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap pegawai (Mahmudah, 2019:56).

Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standart yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Mahmudah, 2019:57).

Lingkungan kerja fisik menurut Yoyo (2018:43) adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja dan yang dapat mengaruhi pegawai secara langsung

maupun tidak langsung. Dalam kaitan ini Sadarmayanti (2017:56) mengatakan bahwa lingkungan kerja dapat mempengaruhi suatu kinerja pegawai karena seorang manusia akan mampu melaksanakan kegiatan dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Setiap pegawai memiliki kualitas dan kuantitas kinerja yang berbeda beda. Menurut Yoyo (2018:43) lingkungan kerja fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya. Lingkungan kerja fisik juga mempengaruhi semangat kerja para pegawai.

Sedangkan lingkungan kerja juga penting dan besar pula pengaruhnya terhadap semangat kerja pegawai, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan factor ini. Misalnya soal music yang merdu, meskipun kelihatannya remeh, tetapi ternyata besar pengaruhnya terhadap efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan tugas, karena hal ini dapat mengurangi rasa kelelahan dalam pekerja. Jadi kesimpulannya dari Lingkungan Kerja adalah Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai pada saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya pada saat jam kerja.

2.1.6. Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja menurut Mahmudah (2019:58) :

1. Lingkungan Kerja Fisik Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni :
 - a) Lingkungan yang langsung berhubungan dengan pegawai (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
 - b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.
2. Lingkungan Kerja Non-fisik Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan

atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Menurut Nitisemito perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerjasama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antar sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis pegawai.

2.1.7. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah (Khaeruman, 2021:57):

- a. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :
 - 1) Cahaya langsung
 - 2) Cahaya setengah langsung
 - 3) Cahaya tidak langsung
 - 4) Cahaya setengah tidak langsung.

- b. Temperatur di Tempat Kerja Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.
- c. Kelembaban di Tempat Kerja Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.
- d. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.
- e. Kebisingan di Tempat Kerja Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian.
- f. Getaran Mekanis di Tempat Kerja Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan.

Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis.

- g. Bau-bauan di Tempat Kerja Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
- h. Tata Warna di Tempat Kerja Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
- i. Dekorasi di Tempat Kerja Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.
- j. Musik di Tempat Kerja Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
- k. Keamanan di Tempat Kerja Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan.

Yoyo (2018:44), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar.
2. Kebisingan. Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan. Sebaliknya suara yang tidak diramalkan memberikan pengaruh negative mengganggu konsentrasi pegawai.
3. Penerangan Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata.
4. Mutu Udara jika menghirup udara yang tercemarakan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai.

2.1.8. Indikator Lingkungan Kerja

Dari uraian di atas tentang lingkungan kerja, penulis menyimpulkan hal yang bisa di jadikan indikator lingkungan kerja pegawai, yaitu (Sedarmayati, dalam Andi 2022):

- 1) Penerangan.
- 2) Suhu Udara.
- 3) Suara Bising.
- 4) Penggunaan warna.
- 5) Ruang gerak yang Diperlukan.
- 6) Kemampuan Bekerja.
- 7) Hubungan Antar Pegawai.

2.1.9. Motivasi

Motivasi memiliki pengertian yang beragam baik yang berhubungan dengan perilaku individu maupun perilaku organisasi. Motivasi merupakan unsur penting dalam diri manusia yang berperan mewujudkan keberhasilan dalam usaha atau pekerjaan individu. Menurut Stoner (Hill & Umland, dalam Suwignyo, 2020:52) motivasi diartikan sebagai faktor-faktor penyebab yang menghubungkan dengan

sesuatu dalam perilaku seseorang. Menurut Ho & Kane (2013: 35) sesuatu tersebut adalah dorongan berbagai kebutuhan hidup individu dari mulai kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan dan aktualisasi diri.

Motivasi berasal dari kata Latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Edwin B. Flippo menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu keahlian, dalam menggerakkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan para pegawai dan tujuan organisasi sekaligus tercapai. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umum dan bawahan pada khususnya. Pentingnya motivasi karena motivasi merupakan suatu hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Tsauri, 2013:180).

Menurut Moh Raqib (2020:166) Secara etimologis, motif berasal dari kata *motion*, yang artinya “Gerakan” atau “Sesuatu yang bergerak”. Jadi, istilah “motif” erat kaitannya dengan “gerak” yakni gerakan yang dilakukan oleh manusia, atau disebut perbuatan dengan tingkah laku. Setiap tingkah laku manusia merupakan hasil dan hubungan dinamika timbal balik antara tiga faktor. Ketiga faktor ini adalah: (1) sebuah gerak atau dorongan yang secara spontan dari alamiah terjadi pada manusia; (2) ke-aku-an manusia sebagai inti pusat kepribadiannya; dan (3) situasi manusia atau lingkungan hidupnya.

Motivasi menurut Moh Raqib (2020:167) berasal dari kata motif yang dapat diartikan sebagai tenaga penggerak yang mempengaruhi kesiapan untuk memulai melakukan rangkaian kegiatan dalam suatu perilaku. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya feeling, dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan. Pertanyaan ini mengandung tiga pengertian yaitu: 1) Motivasi mengawali terjadinya perubahan energi pada diri setiap individu 2) Motivasi ditandai oleh adanya rasa atau feeling, afeksi seseorang 3) Motivasi dirangsang karena adanya tujuan. Pegawai sangat menyadari pentingnya motivasi di dalam membimbing belajar murid. Berbagai macam teknik misalnya kenaikan tingkat, penghargaan, peranan-peranan kehormatan, piagam-piagam prestasi, pujian, dan celaan telah dipergunakan untuk

mendorong murid-murid agar mau belajar. Adakalanya, pegawai mempergunakan teknik-teknik tersebut secara tidak tepat.

Pada dasarnya motivasi itu hanya dua menurut Tsauri (2013:181), yaitu untuk meraih kenikmatan atau menghindari dari rasa sakit atau kesulitan. Uang bisa menjadi motivasi kenikmatan maupun motivasi menghindari rasa sakit. Jika kita memikirkan uang supaya kita tidak hidup sengsara, maka disini alasan seseorang mencari uang untuk menghindari rasa sakit. Sebaliknya ada orang yang mengejar uang karena ingin menikmati hidup, maka uang sebagai alasan seseorang untuk meraih kenikmatan.

Motivasi mengacu kepada jumlah kekuatan yang mengasikkan, mengarahkan, dan mempertahankan usaha dalam perilaku tertentu. Bila orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, seringkali diartikan bahwa ia memiliki motivasi kerja yang tinggi. Bila orang tidak melakukannya dengan baik atau kelihatannya tidak cukup keras berusaha maka kesimpulannya adalah berlawanan, ia tidak mempunyai motivasi (Siegel dalam Tsauri, 2013:144).

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya (Umi Farida, 2015:24). Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi semakin penting karena manajer membagikan pekerjaan pada bawahannya untuk dikerjakan dengan baik dan terintegrasi kepada tujuan yang diinginkan (Umi Farida, 2015:24).

Motivasi yang tepat dan baik dapat meningkatkan dan menumbuhkan semangat kerja pegawai dan kepuasan kerja pegawai, dan akan menambah semangat kerja pegawai dalam bekerja karena dengan adanya gaji atau upah yang sesuai bagi pegawai maka dengan demikian akan tercapai kinerja pegawai yang tinggi. Jadi dapat disimpulkan bahwa motivasi dan kepuasan kerja merupakan

faktor penentu dalam mencapai kinerja pegawai. Diharapkan dengan adanya motivasi dan kepuasan kerja dapat mencapai tujuan perusahaan yang diinginkan (Tsauri, 2013:190).

Motivasi menyangkut perilaku manusia dan merupakan unsur yang vital dalam manajemen. Motivasi merupakan kegiatan yang mengakibatkan seseorang menyelesaikan pekerjaannya dengan semangat, rela dan penuh tanggung jawab. Motivasi merupakan satu penggerak dari dalam hati seseorang untuk melakukan atau mencapai sesuatu tujuan. Motivasi juga bisa dikatakan sebagai rencana atau keinginan untuk menuju kesuksesan dan menghindari kegagalan hidup. Dengan kata lain motivasi adalah sebuah proses untuk tercapainya suatu tujuan (Fauzia, 2019:30).

Variabel motivasi menurut Umi Farida (2015:26) didefinisikan sebagai suatu sifat dorongan atau rangsangan untuk melakukan sesuatu guna mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat diukur dengan: (1) memberi kesempatan kepada pegawai untuk meningkatkan pengetahuan (2) mengadakan evaluasi pekerjaan secara berkala atau kontinyu (3) membiasakan melaksanakan tugas sesuai peraturan dan ketentuan yang berlaku (4) memberikan kesempatan pegawai ikut serta berperan aktif dalam meningkatkan prestasi kerja (5) mendorong pegawai untuk meningkatkan komunikasi dan kerjasama (6) mendorong pegawai dalam kerja kelompok dengan unit terkait untuk meningkatkan efektivitas kelancaran dan keberhasilan tugas (7) mencukupi sarana dan prasarana.

Dari pendapat beberapa ahli sebelumnya dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja pegawai adalah dorongan yang timbul dari diri individu (intern) dan dari luar diri individu (ekstern) yang menyebabkan pegawai mau dan rela untuk mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya agar tujuan pegawai dan perusahaan dapat tercapai dengan menunjukkan ciri-ciri pegawai yang matang. Motivasi juga dapat diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah. Motivasi kerja ini merujuk kepada usaha para pekerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Abraham Maslow dalam Fauzia (2019:32) mengemukakan bahwa pada dasarnya semua manusia memiliki kebutuhan pokok. Ia menunjukkannya dalam 5 tingkatan yang berbentuk piramid, orang memulai dorongan dari tingkatan terbawah. Lima tingkat kebutuhan itu dikenal dengan sebutan Hirarki Kebutuhan Maslow, dimulai dari kebutuhan biologis dasar sampai motif psikologis yang lebih kompleks; yang hanya akan penting setelah kebutuhan dasar terpenuhi. Kebutuhan pada suatu peringkat paling tidak harus terpenuhi sebagian sebelum kebutuhan pada peringkat berikutnya menjadi penentu tindakan yang penting.

Teori Maslow tentang motivasi secara mutlak menunjukkan perwujudan diri sebagai pemenuhan (pemuasan) kebutuhan yang bercirikan pertumbuhan dan pengembangan individu. Perilaku yang ditimbulkannya dapat dimotivasi oleh manajer dan diarahkan sebagai subjek-subjek yang berperan. Dorongan yang dirangsang ataupun tidak, harus tumbuh sebagai subjek yang memenuhi kebutuhannya masing-masing yang harus dicapainya dan sekaligus selaku subjek yang mencapai hasil untuk sasaran-sasaran organisasi (Fauzia, 2019:33).

Dalam mengelola sumber daya manusia perlu adanya motivasi kerja pegawai agar kepuasan kerja pegawai akan tercapai sehingga pegawai dapat bekerja secara efektif dan efisien, maka disini perusahaan perlu memotivasi pegawai dengan baik terhadap situasi kerja yang dihadapi. Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu. Sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak (Mahmudah, 2019:17).

Motivasi intrinsik adalah hal dan keadaan yang berasal dari dalam diri peserta didik sendiri yang dapat mendorongnya melakukan tindakan. Sedangkan motivasi ekstrinsik adalah hal dan keadaan yang datang dari luar individu yang juga mendorongnya untuk melakukan kegiatan. Seseorang yang termotivasi akan merespons ke arah suatu tujuan (Nurhidayah, 2017:145). Motivasi adalah konstruksi teoretis yang digunakan untuk menjelaskan inisiasi arah, intensitas, kegigihan dan kualitas perilaku. David Mc. Clelland (1965) mengungkapkan

motivasi di asosiasikan dengan kebutuhan untuk berprestasi (*need for achievement*).

Menurut Mukhtar (2017:67) Motivasi merupakan proses-proses psikologis yang menyebabkan stimulasi, arahan, dan kegigihan terhadap sebuah kegiatan yang dilakukan secara sukarela yang diarahkan pada suatu tujuan. Para peneliti mengajukan dua kategori umum tentang teori motivasi untuk menjelaskan proses psikologis yang mendasari motivasi pegawai, yaitu:

1. Teori isi motivasi (*content theories of motivation*), fokus pada identifikasi faktor-faktor internal, seperti insting, kebutuhan, kepuasan, dan karakteristik pekerjaan yang memberikan energi pada motivasi pegawai.
2. Teori proses motivasi (*process theories of motivation*), fokus kepada penjelasan proses pengaruh faktor internal dan kognisi terhadap motivasi pegawai

a) Motivasi Instrinsik

Motivasi instrinsik adalah motivasi internal untuk melakukan sesuatu demi hal itu sendiri (sebuah tujuan yang sesuai dengan kegiatan itu sendiri). Sumber motivasi instrinsik adalah adanya faktor-faktor internal seperti minat (*interest*), kebutuhan (*need*), kenikmatan (*enjoyment*), dan rasa ingin tahun (*curiosity*).

b) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah kekuatan yang menggerakkan individu melakukan sesuatu untuk mendapatkan sesuatu yang lain (diluar kegiatan yang dilakukan). Motivasi ekstrinsik sering kali dipengaruhi oleh insentif eksternal seperti penghargaan dan hukuman.

2.1.10. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi

Mondy and Noe (Dalam Agoes, 2014:66) mengemukakan pendapat bahwa motivasi kerja seseorang akan timbul apabila didukung oleh faktor-faktor yang menjadi indikatornya, yaitu:

1. Kompensasi (*compensation*) terbagi dua, yaitu: a. Financial secara langsung: gaji, insentif dan bonus, serta financial secara tidak langsung:

asuransi jiwa dan kesehatan, bantuan sosial, program pensiunan, dan pendidikan dan pelayanan di luar kegiatan kerja. b. Non Financial: - Tugas pekerjaan: pekerjaan menarik, pekerjaan yang menantang, kesempatan berinisiatif, kesempatan berprestasi dan promosi.

2. Harapan (*expectancy*) menurut pendapat Kreitner and Kinicki (Agoes, 2014:67) dengan enam indikator (harga diri, percaya diri, dukungan sebelum ditugaskan, bantuan dari pengawas dan bawahannya, kebutuhan informasi, perlengkapan dan barang material).

2.1.11. Indikator Motivasi

Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) sebagai berikut :

- a. Tanggung Jawab Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi terhadap pekerjaannya.
- b. Prestasi Kerja Melakukan sesuatu/pekerjaan dengan sebaik-baiknya
- c. Peluang Untuk Maju Keinginan mendapatkan upah yang adil sesuai dengan pekerjaan.
- d. Pengakuan Atas Kinerja Keinginan mendapatkan upah lebih tinggi dari biasanya.
- e. Pekerjaan yang menantang Keinginan untuk belajar menguasai pekerjaannya di bidangnya.

2.1.12. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) merupakan sesuatu yang diterima pegawai (pegawai) sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (organisasi). Pemberian kompensasi merupakan suatu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan keorganisasian. Kompensasi merupakan biaya utama atas keahlian atau pekerjaan dan kesetiaan dalam bisnis organisasi pada abad ke-21 ini. Kompensasi menjadi alasan utama mengapa kebanyakan orang mencari pekerjaan (Novia, 2022:169).

Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Besarnya kompensasi (balas jasa) telah ditentukan dan diketahui sebelumnya, sehingga pegawai secara pasti mengetahui besarnya penerimaan kompensasi yang akan diterimanya. Kompensasi inilah yang akan dipergunakan pegawai beserta keluarganya dalam hal memenuhi kebutuhan hidupnya. Besarnya kompensasi mencerminkan status, pengakuan dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh pegawai beserta keluarganya. Jika statusnya, dan pemenuhan kebutuhan menjadi semakin banyak, yang pada gilirannya kepuasan kerja akan semakin baik. Di sinilah sebenarnya letak pentingnya kompensasi bagi pegawai sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran).

Kompensasi menurut Masram (2017:38) adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Kompensasi juga merupakan salah satu cara yang paling efektif bagi departemen personalia guna meningkatkan prestasi kerja, motivasi serta kepuasan kerja pegawai. Sistem kompensasi yang baik akan mampu memberikan kepuasan bagi pegawai dan memungkinkan perusahaan memperoleh, mempekerjakan, dan mempertahankan pegawai. Sebagian besar masyarakat khususnya pegawai menganggap kompensasi sangat penting, sebab besarnya kompensasi bagi mereka mencerminkan ukuran nilai karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Tingkat kompensasi absolut pegawai menentukan skala kehidupannya, sedangkan kompensasi relatif menunjukkan status, martabat, dan harga diri mereka. Jadi bila para pegawai memandang kompensasi mereka tidak memadai, prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja mereka bias turun secara dramatis (Masram, 2017:39).

Menurut Sofyan Tsauri (2013:35) Kompensasi adalah imbalan atas kontribusi kerja pegawai secara teratur dari organisasi atau perusahaan. Kompensasi yang tepat sangat penting dan disesuaikan dengan kondisi pasar tenaga kerja yang ada pada lingkungan eksternal. Kompensasi yang tidak sesuai dengan kondisi yang ada dapat menyebabkan masalah ketenaga kerjaan di

kemudian hari atau pun dapat menimbulkan kerugian pada organisasi atau perusahaan. Proteksi juga perlu diberikan kepada pekerja agar dapat melaksanakan pekerjaannya dengan tenang sehingga kinerja dan kontribusi pekerja tersebut dapat tetap maksimal dari waktu ke waktu.

Jenis kompensasi yang diberikan pada pegawai menurut Mondy dan Neo, dapat berbentuk kompensasi finansial dan non finansial (Sofyan Tsauri, 2013:222). Kompensasi finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk finansial, seperti gaji, upah, bonus dan tunjangan-tunjangan. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah kompensasi yang diterima pegawai dalam bentuk non-finansial, seperti promosi jabatan dan penghargaan.

Menurut Irianto (Sofyan Tsauri, 2013:229) dalam mengukur keberhasilan implementasi sistem kompensasi, terdapat satu pertanyaan esensial yang harus dijawab, yaitu “Apa yang seharusnya dapat dicapai organisasi dengan menerapkan sebuah sistem kompensasi tertentu?”.

2.1.13. Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Dessler (Sofyan Tsauri, 2013:231) mengatakan bahwa untuk menentukan skala gaji/upah ada beberapa faktor yang mempengaruhi, diantaranya :

1. Faktor Hukum Dalam faktor ini besaran gaji/upah yang harus dibayar diatur dalam undang-undang yang meliputi segi upah minimum, tarif lembur dan tunjangan.
2. Faktor Serikat dan undang-undang hubungan tenaga kerja mempengaruhi hubungan bagaimana perencanaan pembayaran yaitu adanya tawar menawar antara serikat buruh dengan yang mempekerjakan.
3. Faktor Kebijakan Yaitu pemberian kompensasi mempengaruhi upah yang dibayar. Kebijakan ini mempengaruhi tingkat upah dan tunjangan misalnya perbedaan upah/gaji bagi pegawai yang masih dalam masa percobaan.
4. Faktor keadilan. Faktor keadilan menjadi faktor penting dalam menentukan tinggi rendahnya pembayaran upah/gaji dalam arti bahwa keadilan eksternal tarif upah/gaji harus sebanding dengan organisasi lain, sedangkan keadilan internal hendaknya setiap pegawai memperoleh pembayaran gaji/upah yang sama dalam organisasi.

Kebijakan kompensasi perlu mempertimbangkan standar dan biaya hidup minimal seseorang. Hal ini karena kebutuhan dasar seseorang harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar seorang pegawai dan keluarganya, maka karyawan akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman akan memungkinkan karyawan dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan kerja (Dwiki, 2020).

2.1.14. Indikator Kompensasi

Menurut Hasibuan (2017:4), bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang, langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4), terdiri dari:

1. Gaji

Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya.

2. Bonus

Merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada pegawai yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.

3. Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.

2.2. Penelitian Terdahulu

Berikut ini adalah telaah penelitian terdahulu yang berkaitan dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai” sebagai berikut:

Tabel 2.1. Penelitian Terdahulu

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil
1	Al-Musadieq, M., Raharjo, K., Solimun, S., & Achmad Rinaldo Fernandes, A.	<i>The mediating effect of work motivation on the influence of job design and organizational</i>	Motivasi kerja, budaya organisasi, desain kerja, kinerja sumber daya manusia.	Berdasarkan hasil analisis, dapat disimpulkan beberapa hal seperti: terdapat signifikan pengaruh langsung desain kerja terhadap kinerja sumber daya manusia dan

	(2018)	<i>culture against HR performance</i>		motivasi kerja; ada sebuah pengaruh langsung yang signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja dan kinerja sumber daya manusia; dan terdapat pengaruh langsung yang signifikan motivasi kerja terhadap kinerja sumber daya manusia
2	Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017).	<i>The effect of work environment, leadership style, and organizational culture towards job satisfaction and its implication towards employee performance in Parador Hotels and Resorts,</i>	Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dan Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara simultan, dan juga Lingkungan Kerja mempunyai efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial, sementara Kompensasi mempunyai efek positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai secara parsial.
3	Ida Ayu Putu Widani Sugianingrat, Saptia Rini Widyawati, Carla Alexandra de Jesus da Costa, Mateus Ximenes, Salustiano Dos Reis Piedade, Wayan Gede Sarmawa (2019).	<i>The employee engagement and OCB as mediating on employee performance.</i>	Kepemimpinan Etis, Employee Engagemnet, Kinerja Pegawai	Inkonsistensi hasil penelitian sebelumnya memberikan bukti dan peluang untuk ditinjau oleh penelitian ini dengan memasukkan variabel mediasi pada kepemimpinan etis dan kinerja pegawai hubungan. Variabel yang diteliti sebagai variabel mediasi adalah Employee Engagement.
4	I Gusti Ngurah Bagus (2021)	<i>The Effect of Perceived Organizational Support on Employee Engagement and Employee</i>	Dukungan Organisasi, Employee Engagement, Kinerja Pegawai	Hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan organisasi dirasakan dan keterikatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Keterlibatan

		<i>Performance.</i>		pegawai sangat memoderasi pengaruh persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai.
5	Owais Nazir, Jamid Ul Islam, (2017)	<i>Enhancing organizational commitment and employee performance through employee engagement: An empirical check</i>	Dukungan Organisasi, Komitmen Afektif, Keterlibatan Pegawai, Kinerja Pegawai.	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif persepsi dukungan organisasi terhadap kinerja pegawai dan komitmen afektif. Selain itu, hubungan ini juga ditemukan dimediasi oleh keterlibatan pegawai.

2.3. Pengembangan Hipotesis

2.3.1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Seorang pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai akan merasa betah sehingga waktu kerja dapat digunakan secara efektif dan efisien. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Ahmad (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.. Berdasarkan uraian di atas tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

2.3.2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Mulyadi (2016:87) yang menyatakan bahwa motivasi merupakan dorongan yang diberikan dari orang lain maupun dari diri sendiri untuk menyelesaikan pekerjaan dengan sadar dan memiliki semangat untuk mencapai pencapaian tingkat dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Sediarsih (2017)

menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian di atas tersebut dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H2 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

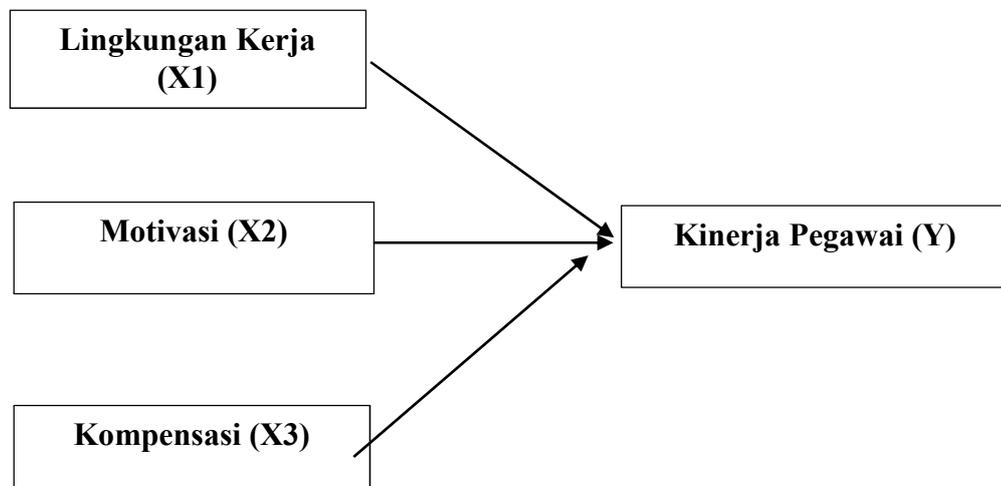
2.3.3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Handoko (2014:115) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang telah mereka lakukan. Kompensasi penting bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai kerja pegawai, yaitu rekan kerja, keluarga, dan masyarakat. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mulyadi (2016), Arzani (2018), serta Setiawan dan Indahingwati (2018) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Sediarsih (2017) menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

2.3. Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir dalam penelitian ini dikembangkan dari temuan penelitian sebelumnya. Adapun konstruk yang digunakan dalam penelitian ini yaitu kerangka sebagai berikut:



Gambar 2.1. Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara dari masalah penelitian yang perlu di uji melalui pengumpulan data dan analisis data. Walaupun hipotesis adalah jawaban sementara, harus didasarkan pada kenyataan dan fakta yang muncul berdasarkan studi pendahuluan. Berikut ini adalah hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

1. Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
2. Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3. Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Metode penelitian adalah tata cara dan prinsip-prinsip keilmuan untuk untuk rangkaian kegiatan pelaksanaan penelitian yang ditempuh atau dipergunakan oleh para peneliti ilmiah, sehubungan dengan penelitian yang dilakukannya dengan langkahlangkah pembuktian yang terukur dan sistematis. Dalam penelitian ini, digunakan penelitian deskriptif kuantitatif, dimana penelitian ini menggambarkan secara sistematis, actual dan akurat mengenai fenomena sosial tertentu, dengan maksud mendeskripsikan secara terperinci tentang fakta-fakta dan data yang ada. Pada penulisan tesis ini, metode penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah metode penelitian korelasional. Korelasional dari kata dasarnya korelasi. Menurut Sugiyono (2016:167), dalam ilmu statistik istilah “korelasi” diberi pengertian sebagai hubungan dan tingkat hubungan antar dua variable atau lebih. Adanya hubungan dan tingkat variable ini penting karena dengan mengetahui tingkat hubungan yang ada, peneliti akan dapat mengembangkannya sesuai dengan tujuan penelitian.

3.2. Waktu dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Oktober 2023 s/d selesai. Tempat penelitian ini dilaksanakan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Sumatera Utara di Jl. Brigjend Katamso No 45. Medan.

3.3. Populasi dan Sampel Penelitian

3.3.1. Populasi

Menurut Sugiyono, (2016: 80) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Ridwan dalam Buchari Alma (2015: 10) Populasi adalah keseluruhan dari karakteristik atau unit hasil pengukuran yang menjadi objek penelitian. Melihat pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa populasi merupakan

objek atau subjek. Total populasi penelitian di Kantor Badan Pertanahan Kota Medan berjumlah 173 orang.

3.3.2. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Menurut Sugiyono (2016:82) untuk Tingkat presisi yang ditetapkan dalam penentuan sampel adalah 5%.

$$n = N / (1 + (N \times e^2))$$

Keterangan

n : jumlah sampel

N : adalah jumlah populasi

e : adalah margin error yang ditoleransi

Maka =

$$n = 173 / (1 + (173 \times 0,05^2))$$

$$n = 173 / (1 + (173 \times 0,0025))$$

$$n = 173 / 1.4325 = 120,76 = 121 \text{ orang}$$

3.4. Data dan Teknik Pengumpulan Data

3.4.1. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini adalah data kuantitatif, berikut sumber data dalam penelitian ini adalah :

- a. Data Primer, data Primer ialah jenis dan sumber data penelitian yang di peroleh secara langsung dari sumber pertama (tidak melalui perantara), baik individu maupun kelompok. Jadi data yang di dapatkan secara langsung. Data primer secara khusus di lakukan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Penulis mengumpulkan data primer dengan kuesioner.
- b. Data Sekunder, data Sekunder merupakan sumber data suatu penelitian yang di peroleh peneliti secara tidak langsung melalui media perantara (di peroleh atau dicatat oleh pihak lain). Data sekunder itu berupa bukti,

catatan atau laporan historis yang telah tersusun dalam arsip atau data dokumenter.

3.4.2. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah :

- a. Dokumentasi, dokumentasi menurut Sugiyono (2016: 329) adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data dan informasi dalam bentuk buku, arsip, dokumen, tulisan angka dan gambar yang berupa laporan serta keterangan yang dapat mendukung penelitian.
- b. Kuesioner, menurut Sugiyono (2016:142) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial Sugiyono (2016:58).

3.5. Defenisi Operasional dan Pengukuran Variabel

3.5.1. Defenisi Operasional

1. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja seseorang secara kualitas dan kualitas sesuai dengan standar yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Alasan perusahaan melakukan penilaian kinerja.
2. Lingkungan kerja adalah serangkaian sifat kondisi kerja yang dapat diukur berdasarkan persepsi bersama dari para anggota organisasi yang hidup dan bekerjasama dalam suatu organisasi.
3. Motivasi adalah dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan dengan tujuan
4. Kompensasi adalah imbalan yang berupa uang atau bukan uang yang diberikan kepada pegawai dari perusahaan. Terdapat bentuk kompensasi yaitu : tunjangan, insentif, ataupun berupa upah.

3.5.2. Aspek Pengukuran

Tabel 3.1. Aspek Pengukuran

No	Variabel	Indikator	Jenis Skala Ukur
1	Kinerja Pegawai	Indikator Kinerja Pegawai (Robbins, 2016:260) : 1) Kualitas Kerja 2) Kuantitas 3) Ketepatan Waktu 4) Efektifitas 5) Kemandirian.	Likert
2	Lingkungan Kerja	Indikator lingkungan kerja pegawai, yaitu (Sedarmayati, dalam Andi 2022): 1) Penerangan. 2) Suhu Udara. 3) Suara Bising. 4) Penggunaan warna. 5) Ruang gerak yang Diperlukan. 6) Kemampuan Bekerja. 7) Hubungan Antar Pegawai	Likert
3	Motivasi	Indikator Motivasi Kerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:93) sebagai berikut : a. Tanggung Jawab b. Prestasi Kerja c. Peluang Untuk Maju. d. Pengakuan Atas Kinerja e. Pekerjaan yang menantang	Likert
4	Kompensasi	Indikator kompensasi menurut Hasibuan (2017:4), terdiri dari : a. Gaji, b. Bonus c. Tunjangan.	Likert

3.6. Teknik Analisis dan Pengujian Hipotesis

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat valid atau tidaknya suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat. Dalam penelitian ini uji validitas instrumen menggunakan rumus penghitungan statistic Korelasi

Product Moment dari Person. Peneliti menghitung dengan bantuan program IBM SPSS Versi 25 for window. Adapun kriteria pengujian Validitas sebagai berikut:

- a. Jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dengan sig, 0.05) maka instrumen atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Valid).
- b. Jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ (uji 2 sisi dngan sig, 0.05) maka instrument atau item-item pernyataan berkorelasi signifikan terhadap skor total (dinyatakan Tidak Valid).

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif konsisten. Reliabilitas berkenaan dengan pertanyaan, apakah suatu instrumen dapat dipercaya sesuai dengan kriteria yang ditetapkan. Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika selalu memberikan hasil yang sama jika diujikan pada kelompok yang sama pada waktu atau kesempatan yang berbeda.²⁵ Reliabilitas adalah tingkat ketepatan ketelitian atau kakuratan sebuah instrumen. Pengujian realibilitas dapat dilakukan secara eksternal maupun internal. Secara eksternal pengujian dapat dilakukan dengan tes-trates, equivalent, dan gabungan keduanya. Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. Dalam penelitian ini, reliabilitas instrumen dapat diukur menggunakan metode Cronbach'Alpha. Skala ini diukur berdasarkan skala Alpha Cronbach's 0 sampai 1.

Jika skala itu dikelompokkan ke dalam lima kelas dengan rentang yang sama, maka ukuran kemantapan Alpha dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- a. Nilai Alpha Cronbach's 0,00-0,20 = kurang reliabel
- b. Nilai Alpha Cronbach's 0,21-0,040 = agak reliabel
- c. Nilai Alpha Cronbach' 0,41-0.60 = cukup reliabel
- d. Nilai Alpha Cronbach's 0.61-0.80 = reliabel

3. Analisis Deskriptif

Penelitian ini menggunakan analisis data statistik deskriptif, data yang akan diperoleh berupa rata-rata (Mean), standar deviasi (SD), nilai maksimum, nilai minimum, selisih nilai maksimum dengan nilai minimum (*Range*), dan jumlah skor total (*Sum*). Perhitungan dibantu dengan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 22.0 for windows.

3.6.1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Data Uji normalitas data digunakan untuk mengetahui apakah data yang bersangkutan berdistribusi normal atau tidak, yang mana uji normalitas data ini digunakan sebagai persyaratan pengujian hipotesis. Pengujian datanya menggunakan metode *One Sample Kolmogorov-Smirnov test*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 22.0 for windows.

b. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghazali (2018:120) uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual satu pengamatan kepengamatan yang lain. Dalam pengamatan ini untuk mendeteksi keberadaan heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan uji Arch. Uji Arch adalah meregresikan nilai absolut residual terhadap variabel independen (Ghozali, 2018:137).

Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai $p\text{-value} \geq 0,05$ maka H_0 diterima, yang artinya tidak terdapat masalah heteroskedastisitas.
2. Jika nilai $p\text{-value} \leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya terdapat masalah heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2018:107). Dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

1. Jika nilai korelasi $> 0,80$ maka H_0 ditolak, sehingga ada masalah multikolinieritas.
2. Jika nilai korelasi $< 0,80$ maka H_0 diterima, sehingga tidak ada masalah multikolinieritas.

3.6.2. Analisis Regresi Linier Berganda

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Regresi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas (X_1, X_2, X_3) terhadap variabel terikat (Y). Adapun persamaan regresi yang dipakai dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

Dimana :

- Y : Kinerja
- a : Konstanta
- X_1 : Lingkungan Kerja
- X_2 : Motivasi
- X_3 : Kompensasi
- b_1 : koefisien regresi Lingkungan Kerja
- b_2 : koefisien regresi Motivasi
- b_3 : koefisien regresi Kompensasi
- e : galat (*disturbance error*).

3.7. Uji Hipotesis

3.7.1. Uji t (Uji Parsial)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan dari pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara individu dan menganggap dependen yang lain konstan. Signifikansi pengaruh tersebut dapat diestimasi dengan membandingkan antara lain t_{tabel} dengan nilai t_{hitung} atau membandingkan angka signifikan antara t_{hitung} dengan t_{tabel} atau membandingkan dengan $\alpha=0,05$ atau 5%..

Cara tersebut dapat dilihat dibawah ini:

1. Pengambilan keputusan dengan melakukan perbandingan nilai thitung masing-masing diantara variabel bebas dengan ttabel adalah sebagai berikut:
 - a) Apabila $t \text{ hitung} > t_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan H_1 di terima, artinya adalah variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
 - b) Apabila $t \text{ hitung} < t_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya adalah variabel X tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.
2. Pengambilan keputusan dengan menggunakan angka probabilitas signifikan adalah sebagai berikut:
 - a) Apabila probabilitas signifikan $< 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak
 - b) Apabila probabilitas signifikan $> 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima

Berikut ini cara penetapan hipotesis sebagai berikut :

$H_0 : b_1 = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : b_1 \neq 0$:Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : b_2 = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_1 : b_2 \neq 0$:Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai.

$H_0 : b_3 = 0$: Tidak Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

$H_1 : b_3 \neq 0$:Terdapat Pengaruh Positif dan Signifikan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

3.7.2. Uji Koefisien determinasi (R^2)

Menurut Imam Ghozali (2016), Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien korelasi determinasi adalah nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen 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.

