

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Persyaratan
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SISWAYANI
2018MM21951**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA
DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN
PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**SISWAYANI
2018MM21951**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN
KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI
SULAWESI SELATAN**

Oleh :

SISWAYANI

Telah dipertahankan di depan penguji pada tanggal 29 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :

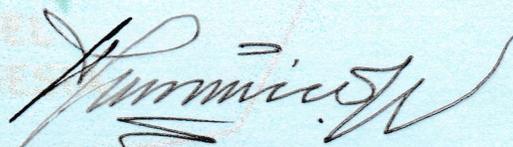
Komisi Pembimbing

Ketua

Anggota



Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si



Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

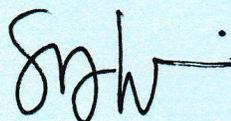
Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Maryadi, S.E., M.M



Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., AK., C.A

**HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI**

JUDUL TESIS:

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN.

Nama Mahasiswa : Siswayani
Nim : 2018MM21951
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING :

Ketua : Dr. Ahmad Firman, S.E.,M.Si
Anggota : Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Sylvia Sjarlis, S.E.,AK.,C.A
Dosen Penguji 2 : Alfian Afandy Syam, S.T.,M.T.,Ph.D

Tanggal Ujian : 29 Mei 2021

SK Penguji Nomor : 156/SK/PPS/STIE-NI/XI/2020 Tanggal 12 November 2020

PERNYATAAN ORISINILITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar – benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah tesis tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur – unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang – undangan yang berlaku (Undang – Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Mei 2021

Penulis,



Siswayani
SISWAYANI
2018MM21951

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim,

Alhamdulillah, puji syukur dihanturkan kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan berkah, rahmat dan karunia-Nya sehingga hasil penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan”** dapat diselesaikan. Tesis ini sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen pada Program Studi Magister Manajemen Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan – kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur PPs STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Dr. Ahmad Firman, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. H. Muhammad Hidayat, S.E., M.M.** selaku anggota Komisi Pembimbing yang telah bersedia membimbing, menyumbangkan masukan dan saran serta kritikan untuk kesempurnaan hasil penelitian ini.

5. Ayah saya yang tercinta Almarhum **Ir. H. Makmur Mallapiang**, Ibu saya yang tercinta **Hj. Tisnawati** serta kedua kakakku **Ir. Herma Irawati, M.Si** dan **Nurdewati, A.Md** yang senantiasa memberikan dukungan do'a, nasehat, dan motivasi yang diberikan selama kuliah sampai penulisan tesis sehingga dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik.
6. Suamiku tercinta **Muh. Ishak Iskandar, ST** yang juga mahasiswa Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia serta kedua anakku tersayang **Alyanisa Syarkiah** dan **Yazid Ahmad Habibi** atas doa, dukungan moril dan supportnya selama ini.
7. Rekan-rekan di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang selalu membantu dan memberikan semangat.
8. Teman sejawat mahasiswa(i) prodi Magister Manajemen PPs STIE Nobel Indonesia Makassar atas bantuan dan kerja samanya selama ini dan semua pihak yang telah membantu penulis yang tidak dapat disebutkan satu persatu, semoga senantiasa mendapatkan kebaikan dari-Nya atas bantuan yang diberikan hingga hasil penelitian ini terselesaikan dengan baik.

Penulis menyadari atas segala keterbatasan, untuk itu saran dan kritik yang membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan hasil penelitian ini dengan harapan semoga hasil penelitian ini bermanfaat bagi pengambilan kebijakan di bidang manajemen dan pengembangan ilmu pengetahuan bagi penelitian selanjutnya. Aamiin.

Makassar, Mei 2021

Penulis

ABSTRAK

Siswayani. 2021. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, dibimbing oleh Ahmad Firman dan H. Muhammad Hidayat.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis (1) pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan (2) variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif yang dilakukan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan pada bulan april 2021. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 116 orang. Penentuan sampel secara acak sederhana (*simple random sampling*) sebanyak 90 orang pegawai.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (4) secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (5) variabel lingkungan kerja yang paling dominan terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Kata kunci: *Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan kerja, Kinerja Pegawai*



ABSTRACT

Siswayani. 2021. *The Effect of Compensation, Work Motivation, and Work Environment on Employee Performance at the Housing and Land Affairs Office of South Sulawesi Province, guided by Ahmad Firman and H. Muhammad Hidayat.*

This study aims to determine and analyze (1) the effect of Compensation, Work Motivation and Work Environment on Employee Performance at the Housing and Land Affairs Office of South Sulawesi Province (2) the most dominant variables affecting employee performance at the Provincial Land and Settlement Housing Office in South Sulawesi.

This study approach uses a quantitative approach which was carried out at the Housing and Land Affairs Office of South Sulawesi Province in April 2021. The research population was employees of the South Sulawesi Province Housing and Settlement Area Housing Service as many as 116 people. Determination of the sample by simple random sampling as many as 90 employees.

The results show that (1) there is a positive and significant effect between compensation on employee performance (2) there is a positive and significant influence between work motivation on employee performance (3) there is a positive and significant effect between the work environment on employee performance (4) simultaneously there is a positive and significant effect between compensation, work motivation and work environment on employee performance (5) the most dominant work environment variable on employee performance of the Housing and Land Areas Office of South Sulawesi Province.

Keywords: *Compensation, Work Motivation, Work Environment, Employee Performance.*



DAFTAR ISI

SAMPUL DALAM.....	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI.....	iii
PERNYATAAN ORISINILITAS TESIS	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv

BAB I PENDAHULUAN	Error! Bookmark not defined.
1.1 Latar Belakang	Error! Bookmark not defined.
1.2 Rumusan Masalah	Error! Bookmark not defined.
1.3 Tujuan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
1.4 Manfaat Penelitian	Error! Bookmark not defined.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA	Error! Bookmark not defined.
2.1 Penelitian Terdahulu	Error! Bookmark not defined.
2.2 Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.1 Konsep Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.2.3 Indikator-indikator kinerja	Error! Bookmark not defined.
2.3 Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.1 Konsep Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.2 Bentuk–Bentuk Kompensasi ...	Error! Bookmark not defined.
2.3.3 Tujuan dari adanya Kompensasi.....	Error! Bookmark not defined.
2.3.4 Indikator–Indikator Kompensasi	Error! Bookmark not defined.
2.4 Motivasi	Error! Bookmark not defined.
2.4.1 Konsep Motivasi Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.4.2 Teori-teori Motivasi	Error! Bookmark not defined.

2.4.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.5 Lingkungan Kerja	Error! Bookmark not defined.
2.5.1 Konsep Lingkungan Kerja.....	Error! Bookmark not defined.
2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja..	Error! Bookmark not defined.
2.5.3 Indikator lingkungan kerja	Error! Bookmark not defined.
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	Error! Bookmark not defined.
3.1 Kerangka Konseptual.....	Error! Bookmark not defined.
3.2 Hipotesis Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
3.3 Definisi Operasional dan Pengukurannya	Error! Bookmark not defined.
BAB IV METODE PENELITIAN	Error! Bookmark not defined.
4.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian	Error! Bookmark not defined.
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	Error! Bookmark not defined.
4.3 Populasi dan Sampel	Error! Bookmark not defined.
4.4 Teknik Pengumpulan Data	Error! Bookmark not defined.
4.5 Jenis dan Sumber Data	Error! Bookmark not defined.
4.6 Metode Analisis Data	Error! Bookmark not defined.
4.6.1 Analisis Deskriptif Presentase .	Error! Bookmark not defined.
4.6.2 Teknik Analisis Data.....	Error! Bookmark not defined.
BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN.....	Error! Bookmark not defined.
5.1 Hasil Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.1.2 Struktur Organisasi	Error! Bookmark not defined.
5.1.3 Gambaran Umum Responden..	Error! Bookmark not defined.
5.1.3.1 Responden Menurut Jenis Kelamin..	Error! Bookmark not defined.
5.1.3.2 Responden Menurut Usia.....	Error! Bookmark not defined.
5.1.3.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan	Error! Bookmark not defined.
5.1.4 Analisis Tanggapan Responden Atas Kuisisioner Penelitian	Error! Bookmark not defined.
5.1.5 Hasil Analisis Data	Error! Bookmark not defined.

5.1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	Error! Bookmark not defined.
5.1.5.2 Uji Asumsi Klasik	Error! Bookmark not defined.
5.1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
5.1.5.4 Pengujian Hipotesis	Error! Bookmark not defined.
5.1.5.5 Variabel Paling Dominan.....	Error! Bookmark not defined.
5.1.5.6 Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.
5.2 Pembahasan	Error! Bookmark not defined.
5.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja	Error! Bookmark not defined.
5.2.4 Pengaruh Antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.....	Error! Bookmark not defined.

BAB VI KESIMPULAN DAN SARAN.....	Error! Bookmark not defined.
6.1 Kesimpulan.....	Error! Bookmark not defined.
6.2 Saran.....	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

- Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Usia..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Masa Pengabdian. **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.4 Tanggapan Responden untuk variabel kompensasi (X_1) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.5 Tanggapan Responden untuk variabel motivasi kerja (X_2) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.6 Tanggapan Responden untuk variabel lingkungan kerja (X_3) ... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.7 Tanggapan Responden untuk kinerja (Y) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.8 Uji validitas butir – butir pernyataan pada variabel kompensasi (X_1) **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.9 Uji Validitas Butir – Butir Pernyataan Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.10 Uji Validitas Butir – Butir Pernyataan Pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)..... **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.11 Uji Validitas Butir – Butir Pernyataan Pada Variabel Kinerja (Y)
Error! Bookmark not defined.
- Tabel 5.12 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.13 Uji reliabilitas variabel motivasi kerja **Error! Bookmark not defined.**
- Tabel 5.14 Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja..... **Error! Bookmark not defined.**

Tabel 5.15 Uji reliabilitas variabel kinerja.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas Data.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.17 Pengujian multikolinieritas	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.18 Analisis Regresi Linier Berganda	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.19 Uji Parsial.....	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.20 Hasil Uji F	Error! Bookmark not defined.
Tabel 5.21 Koefisien Determinasi	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.2 Pengujian normalitas	Error! Bookmark not defined.
Gambar 5.3 Pengujian Heteroskedastisitas	Error! Bookmark not defined.

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian.

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden.

Lampiran 3. Hasil Pengolahan Data Penelitian.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Peningkatan sumberdaya manusia mempunyai kedudukan dan peran yang sangat penting dalam mengembangkan tugas pemerintah dan pembangunan, sangat perlu dibina dan diarahkan pada peningkatan kinerja secara optimal sesuai promosi jabatan, perbaikan kesejateraan menurut pangkat dengan dukungan dari lingkungan kerja yang baik, sehingga terdorong untuk melakukan berbagai pelayanan secara professional dan tanggap terhadap aspirasi masyarakat dan perubahan lingkungan strategis dalam tatanan kehidupan nasional, regional dan global serta memberikan pelayanan kepada masyarakat

Pegawai yang handal sangat dibutuhkan pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, mengingat ketatnya persaingan di segala bidang. Era globalisasi adalah masa yang penuh tantangan sehingga untuk dapat merubah tantangan menjadi suatu peluang dibutuhkan kemampuan atau kompetensi yang memadai dari setiap pelaku organisasi yang di tunjukkan dengan kinerja yang baik.

Sumber daya manusia yang maju dalam kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan adalah pegawai yang turut berperan serta dalam penyelenggaraan pembangunan nasional dengan memberi sumbangsih berupa pemikiran baik dalam konsep

perencanaan, program kerja serta pengendalian beberapa tugas pokok pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu pegawai dituntut mempunyai kemampuan atau kompetensi yang handal sehingga dapat melaksanakan tugasnya baik secara intern maupun ekstern dengan menciptakan kondisi kerja yang kondusif dan dinamis dalam menyelesaikan tugas.

Kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya tidak dapat berdiri sendiri, akan tetapi berhubungan dan juga dipengaruhi oleh faktor – faktor lain baik itu faktor internal ataupun eksternal pegawai itu sendiri. beberapa faktor internal yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai antara lain motivasi kerja, kepuasan kerja dan pengalaman sedangkan faktor eksternal yang juga dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah gaya kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja, teman/rekan sejawat, kompensasi dan lain – lain.

Kinerja diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam instansi di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sesuai dengan tugas dan wewenang yang menjadi tanggungjawab masing – masing pegawai dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut. Oleh karena itu untuk membangun sumber daya manusia yang berkinerja tinggi dalam organisasi perlu dilakukan peningkatan kualitas pegawai untuk mendorong inisiatif dan kreativitas kerja serta pemberian kompensasi sesuai beban tugas dan wewenang untuk menguatkan motivasi kerja pegawai negeri sipil di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018), kompensasi merupakan hasil yang diperoleh baik berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan dari pihak perusahaan. Bentuk kompensasi langsung berupa gaji, tunjangan, bonus dan komisi. Sedangkan untuk kompensasi tidak langsung seperti pelatihan, wewenang dan tanggung jawab dan penghargaan atas kinerja. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, pegawai yang ada sangat mungkin untuk meninggalkan pekerjaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Pemberian kompensasi sangat penting bagi sebuah institusi, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja yaitu motivasi kerja. Motivasi merupakan suatu faktor pendorong bagi seorang pegawai untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi harus mendapat perhatian bagi seorang atasan. Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan profit dan imbalan non profit yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau secara negatif hal mana tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan (Winardi 2016).

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan

kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Lingkungan kerja ada dua macam yaitu lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Menurut Sedarmayanti (2013) lingkungan kerja fisik adalah segala kondisi fisik yang ada disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan tempat kerja karyawan berupa suasana kerja yang harmonis dimana terdapat hubungan atau komunikasi antara bawahan dan atasan serta antar sesama karyawan.

Kompensasi yang diterima pada Dinas Perumahan kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat terlihat dari adanya Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diperoleh dan diterima tiap bulan selain daripada gaji. Selain itu adapula tunjangan istri/suami, tunjangan anak dan tunjangan hari raya juga diberikan. Begitu pula dengan lingkungan kerja yang ada di Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sudah cukup baik. Hal tersebut bisa terlihat dari adanya fasilitas kantor yang memadai dan nyaman, suasana saling menghargai antar sesama pegawai tercipta dengan baik.

Berdasarkan kondisi di lapangan, walaupun kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sudah cukup baik, tetapi kinerja pegawai pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan masih rendah. Hal tersebut dapat terlihat dari masih adanya pegawai sering menunda pekerjaan, masih ada pegawai yang belum dapat menyelesaikan target kerja yang telah ditentukan,

sering terjadi keterlambatan penyerahan tugas, kurangnya rasa tanggung jawab pegawai dalam mengerjakan tugas sehingga terjadi penumpukan tugas, pembagian pekerjaan yang kurang merata, masih lebih mementingkan pekerjaan tambahan daripada tugas pokok, masih terdapat ruangan yang kurang kondusif untuk ditempati bekerja serta adanya pembagian staf yang tidak merata.

Atas fenomena di atas, maka dianggap penting untuk meneliti lebih jauh mengenai pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan, sehingga peneliti tertarik untuk mengambil judul **“PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJAPEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah dalam bentuk pertanyaan penelitian yakni:

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan?

4. Apakah kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan
5. Variabel manakah diantara kompensasi motivasi dan lingkungan kerja yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritik
 - a) Memberikan sumbangan dalam pengembangan ilmu pengetahuan khususnya yang ada dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berkaitan dengan aspek kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
 - b) Menjadi bahan referensi bagi para peneliti selanjutnya yang ingin menganalisis lebih lanjut mengenai kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
- 2) Manfaat Praktis
 - a) Memberikan sumbangan pemikiran bagi Dinas Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan dalam pengembangan sumber daya manusianya agar menghasilkan pegawai yang memiliki kinerja yang baik dalam pelayanan kepada masyarakat.

- b) Bagi penulis, sebagai bahan masukan dalam rangka memperluas cakrawala berfikir dalam memahami pentingnya kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian ini sebagai berikut :

No	Peneliti/ Tahun	Judul	Hasil Penelitian	Persamaan Peneliti	Perbedaan Peneliti
1.	Syari fuddin (2021)	Pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor camat Mallusetasi Kab. Barru	Secara parsial kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Secara simultan kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai	Metode analisis menggunakan SPSS	Berbeda dalam hal indikator yang digunakan Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sampel jenuh peneliti menggunakan secara acak
2.	Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehel	Pengaruh gaya kepemimpinan lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan	Kesamaan dalam teknik analisis data Memiliki teknik	

	<p>mina Rumawas (2021)</p>	<p>kinerja pegawai Dinas Pertanian dan Peternakan Prov. Sulut</p>	<p>terhadap kinerja pegawai</p> <p>Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai</p> <p>Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai</p> <p>Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai</p>	<p>pengambilan sampling yang sama</p>	
3.	<p>Ichwanul Muslimin (2020)</p>	<p>Pengaruh kompensasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian kota Bima</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Kepuasan berpengaruh positif dan signifikan</p>	<p>Kesamaan dalam teknik analisis data</p> <p>Memiliki teknik pengambilan sampling yang sama</p>	<p>Berbeda dalam hal pemakaian indikator</p>

			terhadap kinerja pegawai Kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai		
4.	Linda Fitriani, Febsri Susanti (2019)	Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Pariaman Prov. Sumbar	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Kesamaan dalam teknik analisis data Kesamaan dalam variabel	Teknik pengambilan sampel menggunakan Sampling jenuh peneliti secara acak Teknik pengumpulan data melalui observasi, kuesioner dan interview peneliti melalui kuesioner
5.	Subhan Akbar Abbas (2021)	Pengaruh motivasi, lingkungan dan inovasi teknologi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Disdukcapil Kab. Soppeng	Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Inovasi teknologi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Kesamaan dalam teknik analisis data	Teknik pengambilan sampel menggunakan Metode sensus peneliti secara acak Teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara serta dokumentasi

6.	Suprihatin (2016)	Pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai (Studi Kasus pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kab. Tulungagung)	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Kompensasi dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Kesamaan dalam teknik analisis data</p> <p>Menggunakan variabel yang sama</p>	Teknik pengambilan sampel menggunakan Metode sensus peneliti secara acak
7.	Sri Lestari (2017)	Pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas perindustrian dan perdagangan Kota Depok	<p>Motivasi kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p> <p>Motivasi kerja, disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai</p>	<p>Metode analisis menggunakan SPSS</p> <p>Kesamaan dalam variabel motivasi kerja, kompensasi dan kinerja</p>	Perbedaan dalam indikator

2.2 Kinerja

2.2.1 Konsep Kinerja

Mulia and Saputra (2020) mendefinisikan kinerja karyawan merupakan hasil karya seseorang karyawan selama dia bekerja melaksanakan tugas – tugas pokoknya, yang dapat digunakan sebagai dasar apakah karyawan tersebut dapat dikatakan memiliki prestasi kerjabaik atau sebaliknya.

Kinerja merupakan hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika 2012). Menurut Irham Fahmi (2018) kinerja merupakan hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi *profit oriented* maupun *non profit oriented* yang dihasilkan selama periode waktu tertentu.

Kinerja menurut Riana, Fajri and Alsyauami (2017) dapat diartikan sebagai produktivitas hubungan antara jumlah barang dan jasa yang dihasilkan dengan jumlah tenaga kerja, modal, dan sumber daya yang digunakan dalam produksi itu. Menurut Hendrayani (2021) kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok 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 ataupun etika.

Menurut Apriani, Arifin and Jamaluddin (2020) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawabnya. Kinerja didefinisikan

sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan selama periode waktu tertentu dalam bidang pekerjaan tertentu. Seseorang yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan (Irnawati and Samcay 2020).

Dari berbagai konsep di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dan kualitas dari pencapaian tugas-tugas yang dibebankan kepada seseorang, atau kelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Agar kinerja dapat semakin berkembang dan mengalami penyempurnaan maka perlu pula dipahami tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011) sebagai berikut:

a. Faktor kemampuan

Kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality (knowledge + skill)*. Untuk mencapai kinerja yang diharapkan maka seorang pegawai diharapkan memiliki IQ di atas rata-rata ditambah pendidikan yang memadai sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari.

b. Faktor motivasi

Suatu sikap (*Attitude*) yang positif dari seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja pada akhirnya akan membentuk sebuah motivasi. Dari motivasi yang terbentuk akan menggerakkan diri pegawai mencapai tujuan organisasi.

Menurut Kasmir (2019), kinerja mempengaruhi dan dipengaruhi oleh beberapa faktor, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

a. Kemampuan dan keahlian.

Pegawai yang memiliki kemampuan dan keahlian dalam menyelesaikan pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Demikian pula sebaliknya, apabila seorang karyawan tidak memiliki kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya akan menghasilkan hasil yang kurang baik.

b. Pengetahuan.

Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan akan memberikan pekerjaan yang baik. Demikian pula sebaliknya, apabila karyawan tidak memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya maka akan mengurangi hasil pekerjaannya.

c. Rancangan kerja.

Rancangan kerja yang baik akan memudahkan dalam melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan benar, sehingga rancangan pekerjaan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Begitu pula perusahaan yang memiliki rancangan kerja yang buruk akan mempengaruhi kinerja bawahannya.

d. Kepribadian.

Kepribadian merupakan suatu karakter yang dimiliki oleh seseorang yang berkarakter baik. Dengan karakter yang baik maka pekerjaan akan dilakukan dengan sungguh-sungguh dan bertanggung jawab sehingga hasil pekerjaan akan baik demikian pula sebaliknya.

e. Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan pendorong seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Jika motivasi kerja yang kuat bagi seorang karyawan maka akan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya.

f. Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah perilaku seorang pemimpin dalam mengatur dan memerintahkan bawahannya untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikannya. Apabila pemimpin menyenangkan akan memberi dan mempengaruhi kinerja, sebaliknya jika pemimpin tidak menyenangkan maka akan mengurangi kinerja bawahannya.

g. Gaya kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi pegawai. Dalam prakteknya gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi organisasi sehingga gaya atau sikap kepemimpinan pemimpin dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

h. Budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau norma adat yang dimiliki dan diterapkan oleh suatu perusahaan atau organisasi, norma-norma tersebut

diterima secara umum dan harus ditaati oleh seluruh anggota organisasi dengan mematuhi norma-norma tersebut, maka akan mempengaruhi kinerja seseorang.

i. Kepuasan kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau gembira atau perasaan seseorang sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan dengan perasaan senang atau gembira. Dengan perasaan senang atau gembira maka hasil pekerjaan akan baik.

j. Lingkungan kerja.

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruang, tata letak, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan suasana yang nyaman dan tenang yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja seseorang.

k. Loyalitas.

Loyalitas adalah kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi dimana tempatnya berada. Kesetiaan ini ditunjukkan melalui bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun kondisi organisasi kurang baik. Pegawai yang setia menjaga ritme kerja tanpa terganggu oleh hal lain. loyalitas akan terus terbangun agar dapat terus berkarya menjadi lebih baik yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja pegawai.

l. Komitmen.

Komitmen adalah kepatuhan pegawai terhadap janji yang telah dibuatnya. Dengan mentaati janji atau kesepakatan membuat seorang pegawai akan bekerja dengan baik yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerjanya.

m. Disiplin kerja.

Disiplin kerja merupakan upaya seorang pegawai untuk melaksanakan aktivitas pekerjaannya dengan sungguh-sungguh berupa datang kerja tepat waktu, disiplin melakukan apa yang diperintahkan sesuai dengan perintah yang harus dilakukan.

Adapun faktor-faktor yang dipengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung sebagai berikut:

a. Kompensasi.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan suatu organisasi kepada pegawainya. Apabila seorang pegawainya memiliki kinerja yang baik maka akan menerima balas jasa, seperti kenaikan gaji atau tunjangan lainnya.

b. Jenjang karier.

Perusahaan memberikan penghargaan dalam bentuk jenjang karier. Bagi karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik akan diberikan penghargaan dalam bentuk peningkatan karier. Oleh karena itu, kinerja karyawan akan memengaruhi karier karyawan.

c. Citra karyawan.

Dengan memiliki kinerja yang baik maka seorang karyawan akan diberikan penghargaan dan tentu orang-orang akan memandangnya dengan pujian dan

menjadi panutan. Demikian pula sebaliknya jika seorang karyawan memiliki kinerja yang buruk maka seorang karyawan akan membuat citra menjadi tidak baik bahkan akan menerima cemoohan dari pihak lain.

2.2.3 Indikator-indikator kinerja

Menurut Mangkunegara (2011), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Kualitas Kerja**

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan

2. **Kuantitas Kerja**

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing

3. **Pelaksanaan Tugas**

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan

4. **Tanggung Jawab**

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kinerja yaitu kualitas kerja, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab.

Sedangkan Indikator kinerja menurut Kasmir (2016) sebagai berikut:

1. Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dikenali dengan melihat kualitas (quality) pekerjaan yang dihasilkan melalui proses tertentu. Dengan kata lain kualitas adalah suatu tingkatan dimana proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna suatu produk maka semakin baik kinerjanya, begitu pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Kuantitas adalah produksi yang dihasilkan yang dapat dinyatakan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Biasanya untuk pekerjaan tertentu sudah ditentukan kuantitas yang harus dicapai.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu, diberikan batasan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut. Artinya ada batas waktu minimal dan maksimal pekerjaan yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit). Jika melanggar atau tidak memenuhi persyaratan waktu, dapat dianggap berkinerja buruk, dan sebaliknya. Dalam arti yang lebih luas, ketepatan waktu adalah dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai dalam batas waktu yang telah ditentukan.

4. Penekanan Biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan telah dianggarkan sebelum aktivitas tersebut dilaksanakan. Artinya biaya yang telah dianggarkan menjadi acuan agar tidak melebihi yang telah dianggarkan. Jika pengeluaran melebihi anggaran yang telah ditetapkan, akan terjadi pemborosan sehingga kinerja dinilai buruk.

5. Pengawasan

Dengan melakukan supervisi karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya. Pengawasan diperlukan agar dapat mengontrol aktivitas karyawan agar tidak ketinggalan apa yang telah ditetapkan

6. Hubungan Antar Karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerjasama atau harmoni antara karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan ini, diukur apakah seorang karyawan mampu mengembangkan perasaan saling menghormati, niat baik dan kerjasama antara satu karyawan dengan lainnya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kinerja yaitu kualitas, waktu dan hubungan antar karyawan.

2.3 Kompensasi

2.3.1 Konsep Kompensasi

Secara umum kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk imbalan jasa yang diberikan kepada karyawan sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, dimana bentuk penghargaan tersebut dapat berupa finansial langsung maupun tidak langsung (Yusuf 2016).

(Anton Hiondardjo and Ririn Adi Utami 2019) kompensasi merupakan elemen yang dapat mempengaruhi semua aktivitas dalam perusahaan dan yang menentukan perusahaan itu sukses atau tidak di masa yang akan datang. Perusahaan memberikan kompensasi sebagai bentuk balas jasa kepada karyawannya atas semua pekerjaan yang telah dilakukannya untuk perusahaan tempat dimana dia bekerja, balas jasa memiliki nilai yang dapat digunakan oleh karyawan tersebut.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018), kompensasi merupakan hasil yang diperoleh baik berbentuk uang ataupun barang langsung atau tidak langsung yang diterima seorang karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan dari pihak perusahaan.

Menurut Gary Dessler dalam Apriani et al.(2020) kompensasi pegawai merupakan semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka. dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), sedangkan yang pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan hiburan atas dana perusahaan). Pencapaian tujuan, suatu kegiatan dikatakan efektif apabila dapat mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Hendrayani (2021) Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa mereka terhadap perusahaan. Seorang karyawan menghargai sebuah kerja keras dan akan menunjukkan loyalitasnya kepada perusahaan.

Kompensasi adalah cara untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan. Kompensasi adalah satu hal yang sangat penting bagi karyawan sebagai individu, karena jumlah kompensasi yang diberikan adalah ukuran keberhasilan bagi individu tersebut. Jika kompensasi diberikan dengan benar, itu akan mempengaruhi perilaku karyawan untuk mencapai tujuan organisasi (Irnawati and Samcay 2020).

Dari defenisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi dapat didefenisikan sebagai segala sesuatu yang diterima oleh seorang pegawai baik dalam bentuk uang ataupun barang yang merupakan balasan dari kerja keras pegawai tersebut dengan maksud untuk meningkatkan kinerja pekerjaan agar tercapai tujuan dari organisasi.

2.3.2 Bentuk–Bentuk Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2018) kompensasi dibagi menjadi tiga bentuk, yaitu:

1. Kompensasi Langsung.

Ganjaran atau penghargaan yang biasa disebut gaji atau upah yang dibayar rutin dengan tenggang waktu yang tetap.

2. Kompensasi tidak langsung.

Ganjaran atau penghargaan yang diberikan diluar dari gaji atau upah tetap yang dapat berupa uang ataupun barang.

3. Insentif

Ganjaran atau penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai faktor pendorong para pegawai agar lebih produktif dalam bekerja yang sifatnya tidak tetap.

Menurut A. A. Anwar Prabu Mangkunegara (2013) kompensasi pegawai ada dua bentuk, yaitu bentuk langsung berupa upah dan gaji dan bentuk kompensasi tak langsung yang berupa pelayanan dan keuntungan.

a. Upah dan gaji

Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari dan setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

b. Benefit (keuntungan) dan pelayanan

Benefit adalah nilai keuntungan moneter langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan. Sedangkan pelayanan adalah nilai keuntungan moneter langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.3.3 Tujuan dari adanya Kompensasi

Menurut Notoadmodjo dalam Eddy Sutrisno (2011), kompensasi diberikan dengan tujuan sebagai berikut:

a. Menghargai prestasi kerja

Pemberian kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan terhadap prestasi kerja para karyawannya. Hal tersebut selanjutnya akan mendorong kinerja sesuai yang diinginkan organisasi.

b. Menjamin keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik, akan menjamin adanya keadilan diantaranya dalam organisasi, masing-masing akan memperoleh imbalan yang sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan, dan prestasi kerjanya.

c. Mempertahankan

Dengan sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih betah dan bertahan bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya dari organisasi untuk mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.

d. Memperoleh yang bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon. Dengan banyaknya calon maka peluang untuk memilih yang bermutu akan lebih banyak.

e. Pengendalian biaya

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik akan mengurangi seringnya pelaksanaan rekrutmen, sebagai akibat dari makin seringnya yang keluar. Hal ini berarti penghematan biaya untuk rekrutmen dan seleksi calon karyawan baru.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016) kompensasi diberikan dengan tujuan, antara lain:

1. Ikatan Kerja Sama

Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara perusahaan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan perusahaan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan Kerja

Perusahaan memberikan balas jasa sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan oleh karyawan serta memberikan bonus, hadiah dan penghargaan sesuai dengan kinerja dan prestasi karyawan. Kepuasan kerja muncul karena adanya rasa dihargai oleh perusahaan, kesesuaian atau keadilan kompensasi atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut.

3. Pengadaan Efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah. Perusahaan akan dengan mudah merangkul atau memperoleh karyawan yang berkualitas.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Sesuai dengan tujuan utama karyawan bekerja sebagai alat pemenuhan kebutuhan hidupnya.

5. Stabilitas Karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turnover* relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku, karena tidak mau diberhentikan oleh perusahaan.

7. Pengaruh Serikat Buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dhindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh Pemerintah

Program kompensasi harus sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum).

2.3.4 Indikator–Indikator Kompensasi

Ada beberapa hal yang dapat dijadikan sebagai indikator kompensasi, menurut Simamora (2014) yaitu:

1. Gaji

Balas jasa terhadap kinerja karyawan dari perusahaannya, umumnya diberikan pada akhir atau awal bulan.

2. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi. Insentif biasanya diberikan oleh perusahaan atas dasar prestasi kerja karyawan atau produktivitas karyawan. Karyawan dengan prestasi atau produktivitas kerja yang baik maka akan mendapat insentif dari perusahaan.

3. Tunjangan

Merupakan pendapatan tambahan diluar gaji yang diberikan oleh perusahaan sebagai pelindung atau pelengkap gaji pokok. Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pensiun dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

4. Fasilitas

kompensasi yang berbentuk fasilitas diberikan oleh perusahaan untuk memperlancar dan mempermudah serta memotivasi karyawan atau pegawai dalam bekerja. Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil dinas, kartu anggota organisasi, tempat parkir khusus, atau akses internet, seragam kerja dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel kompensasi yaitu gaji, tunjangan dan fasilitas.

2.4 Motivasi

2.4.1 Konsep Motivasi Kerja

Istilah motivasi berasal dari kata latin, yakni "*MOVERE*" yang artinya "dorongan atau daya penggerak (*to move*)". Motivasi merupakan suatu kegiatan mendorong, mengarahkan dan melanjutkan suatu usaha seseorang untuk menuju pencapaian tujuan (Wibowo 2019). Menurut Mangkunegara (2014) motivasi merupakan suatu keadaan atau energi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan.

Motivasi merupakan suatu proses yang menggambarkan kekuatan (intensity), arah (direction), dan ketekunan (persistence) seseorang dalam upaya mencapai tujuan. Kerasnya seseorang dalam berusaha digambarkan melalui kekuatan, dimana kekuatan tersebut harus tersalurkan dalam suatu arahan yang memberikan keuntungan bagi organisasi serta dimensi ketekunan yang mengukur seberapa lama orang tersebut mempertahankan upayanya (Robbin and Judge 2015).

Motivasi didefinisikan sebagai suatu tindakan untuk mempengaruhi orang lain agar berperilaku (*to behave*) secara teratur. Motivasi merupakan tugas bagi manajer untuk memengaruhi orang lain (karyawan) dalam suatu perusahaan. ada tiga hal yang termasuk didalamnya yaitu upaya, tujuan organisasi dan kebutuhan (Bangun 2012). Menurut Setiawan (2015) motivasi merupakan suatu potensi yang ada dalam diri seseorang yang memberi kekuatan energi dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Selanjutnya Malayu S.P Hasibuan (2015) mendefinisikan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan atau ditujukan untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja yang maksimal.

Dengan demikian, motivasi sebagai sebuah proses yang bermula dari kekurangan dalam hal fisiologis ataupun psikologis atau kebutuhan yang mengaktifkan perilaku atau sebuah dorongan yang ditujukan pada sebuah tujuan atau intensif. Berdasarkan definisi ini ada tiga hal penting dalam proses motivasi

yang saling berhubungan dan tergantung satu dengan yang lainnya yaitu :
kebutuhan, dorongan, insentif. Dari ketiga hal ini dapat dijelaskan bahwa :.

1. Kebutuhan, tercipta ketika ada ketidakseimbangan psikologis atau fisiologis
2. Dorongan, biasanya disebut yang terbangun untuk meredakan kebutuhan.
3. Insentif, merupakan segala sesuatu yang akan meredakan dan mengurangi dorongan dengan memenuhi insentif cenderung untuk mengembalikan keseimbangan psikologis dan fisiologis dan akan mengurangi atau menghilangkan dorongan.

Dari Pendapat-pendapat tentang motivasi tersebut di atas dapat disimpulkan sebagai berikut: motivasi merupakan daya penggerak yang dapat menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kinerja.

2.4.2 Teori-teori Motivasi

Motivasi yang tepat akan mendorong seorang karyawan untuk melakukan segala kemungkinan dalam menjalankan tugasnya karena menurutnya dengan keberhasilan organisasi dalam mencapai maksud dan tujuannya maka kepentingan pribadi anggota organisasi juga akan terjaga. Begitu pentingnya teori motivasi sehingga banyak ilmuwan yang terlibat dalam mengembangkan teori motivasi. Adapun teori-teori motivasi tersebut menurut (Siagian 2019) adalah :

1. Teori Abraham H. Maslow

Abraham H. Maslow salah satu ilmuwan teori motivasi mengemukakan bahwa manusia mempunyai lima tingkatan atau hierarki kebutuhan, yaitu:

- 1). Kebutuhan fisiologikal seperti sandang, pangan dan papan;
- 2). Kebutuhan keamanan, tidak hanya secara fisik tetapi juga mental, psikologis dan intelektual;
- 3). kebutuhan sosial;
- 4). kebutuhan prestise yang diekspresikan dalam berbagai lencana status;
- 5). Aktualisasi diri dalam arti membiarkan seseorang mengembangkan potensi yang ada dalam dirinya sehingga dapat terwujud sebagai kemampuan yang sejati.

Kebutuhan pertama dan kedua terkadang didefinisikan dengan cara yang berbeda, misalnya sebagai kebutuhan primer, sedangkan kebutuhan sekunder disebut kebutuhan lainnya.

2. Teori Clayton Alderfer.

Istilah “ERG” adalah singkatan dari hipotesis Alderfer. Ini adalah huruf pertama dari tiga istilah dalam teori Alderfer, yaitu :

E = Existence,

R = Relatedness, dan

G = Growth.

Arti dari ketiga istilah akan terlihat, dan akan diamati bahwa dua aspek. Penting pertama memiliki hubungan konseptual antara teori Maslow dan Alderfer.

Yang pertama 'Existence' setara dengan hierarki pertama dalam teori Maslow, 'Relatedness' setara dengan hierarki ketiga dan keempat dalam teori Maslow, dan 'Growth' setara dengan 'Self Actualization' dalam teori Maslow. Kedua, pemenuhan berbagai jenis kebutuhan manusia dalam teori Alderfer ditekankan dan diupayakan secara bersamaan. Akan terlihat dalam teori Alderfer bahwa:

- a. Keinginan untuk memuaskan semakin besar jika suatu kebutuhan tertentu makin tidak terpenuhi.
- b. Keinginan kuat untuk memenuhi keinginan 'lebih tinggi' : keinginan ini tumbuh ketika kebutuhan 'lebih rendah' terpenuhi.
- c. Sebaliknya semakin besar keinginan untuk memuaskan kebutuhan yang lebih mendasar semakin sulit untuk memenuhi kebutuhan yang tingkatnya lebih tinggi.

3. Teori Herzberg.

Teori yang dia bangun disebut sebagai 'model dua faktor' motivasi yaitu faktor motivasi dan faktor kebersihan atau pemeliharaan, diakui sebagai kontribusi penting untuk memahami motivasi oleh ilmuwan ketiga. Faktor motivasi yaitu hal – hal yang merangsang pencapaian intrinsik yang berasal dari dalam diri seseorang sedangkan faktor kebersihan atau pemeliharaan yaitu unsur ekstrinsik yang berasal dari luar seseorang seperti organisasi, namun berperan dalam menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kerjanya.

Pekerjaan, pencapaian yang diperoleh, prospek pertumbuhan, kemajuan pekerjaan serta penghargaan dari orang lain digolongkan sebagai faktor motivasi. Interaksi antara karyawan dan atasan, interaksi antara karyawan dan

rekan kerjanya, status seseorang dalam organisasi, sistem administrasi, kebijakan organisasi, teknik pengawasan semuanya merupakan faktor higienis atau pemeliharaan.

Berdasarkan hasil penelitiannya, Herzberg membagi dua faktor yang mempengaruhi pekerjaan seseorang dalam organisasi, diantaranya adalah faktor kepuasan dan ketidakpuasan. Faktor kepuasan (satisfaction) disebut juga dengan motivator faktor atau kepuasan (satisfiers). Hal tersebut dikatakan menjadi faktor yang memuaskan karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan kinerja pekerjanya. Faktor kepuasan bukan kebalikan dari faktor ketidakpuasan. Faktor kepuasan juga dikenal sebagai motivasi intrinsik (intrinsic motivation).

Faktor ketidakpuasan (dissatisfaction) atau disebut juga hygiene factor atau faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan bukan kebalikan dari faktor kepuasan. Artinya tidak terpenuhinya faktor ketidakpuasan bukanlah penyebab kepuasan kerja, melainkan hanya mengurangi ketidakpuasan kerja. Faktor ketidakpuasan ini juga sering disebut dengan motivasi ekstrinsik (extrinsic motivation) karena faktor penyebabnya bukan dari seseorang, melainkan dari luar dirinya.

4. Teori Keadilan.

Inti dari teori ini adalah gagasan bahwa manusia dipaksa untuk menutup kesenjangan antara upaya mereka untuk keuntungan organisasi dan penghargaan yang diterima. ini berarti bahwa jika seorang karyawan percaya bahwa reward yang didapatnya tidak mencukupi satu dari dua hal dapat terjadi:

- a. Seseorang akan mencoba untuk mendapatkan hadiah yang lebih besar atau
- b. Intensitas usaha dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya berkurang.

Sebagai pembanding, karyawan biasanya memakai 4 hal dalam menumbuhkan persepsi tertentu yaitu:

- a. Berdasarkan kualifikasi pribadi seperti bakat, pendidikan, bidang pekerjaan dan pengalaman harapannya tentang jumlah imbalan yang dia anggap dapat diterima.
- b. Gaji yang diperoleh orang lain dalam organisasi yang kualifikasi dan sifat pekerjaannya mirip dengan individu yang bersangkutan;
- c. Gaji yang diterima oleh karyawan diperusahaan serupa di lokasi yang sama yang melakukan tugas yang serupa.
- d. Undang – undang dan peraturan yang berlaku yang mengatur jumlah dan jenis tunjangan yang menjadi hak karyawan.

5. Teori Harapan

Victor H. Vroom menyajikan teori ‘teori ekspektasi’ sebuah gagasan yang dia ciptakan. Menurut teori ini, motivasi adalah hasil dari keinginan seseorang untuk mencapai suatu tujuan dan keyakinan bahwa tindakannya akan mengarah pada tujuan itu. Artinya jika seseorang benar – benar menginginkan sesuatu dan tampak tertarik untuk mendapatkannya, ia akan bekerja keras untuk mendapatkannya.

Dalam bentuknya yang paling dasar, teori harapan menyatakan bahwa jika seseorang menginginkan sesuatu dan memiliki harapan yang tinggi untuk

menerimanya, ia akan termotivasi kuat untuk mendapatkannya. Jika peluangnya untuk memperoleh apa yang diinginkan rendah, dorongannya untuk berusaha akan rendah.

6. Teori Penguatan dan Modifikasi Perilaku

Karena didasarkan pada kebutuhan seseorang, tergantung pada persepsi orang itu sendiri, beberapa ide model modifikasi yang telah disebutkan sebelumnya dapat dicirikan sebagai model motivasi kognitif. Artinya sangat subjektif dan tindakannya dipengaruhi oleh kesan tersebut.

Dalam kehidupan organisasi, bagaimanapun dipahami dan diakui bahwa perilaku seseorang juga dipengaruhi oleh berbagai konsekuensi eksternal dari tindakan dan perilakunya. Artinya berbagai keadaan diluar kendali seseorang memiliki andil sebagai penentu bahkan perubahan perilaku dalam hal ini hukum pengaruh yang berpandangan bahwa manusia cenderung mengulangi tindakan yang menguntungkan dirinya dan menghindari aktivitas yang berdampak negatif.

7. Teori Kaitan Imbalan dengan Prestasi

Dari pandangan bahwa tidak ada satupun model motivasi yang sempurna, dalam artian masing-masing memiliki kelebihan dan kekurangan, para ilmuwan senantiasa berusaha mencari dan menemukan sistem yang terbaik. Menurut model ini motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Termasuk dalam faktor internal adalah sebagai berikut :

- a. persepsi seseorang mengenai diri sendiri;
- b. harga diri;
- c. harapan pribadi;
- d. kebutuhan;
- e. keinginan;
- f. kepuasan kerja;
- g. prestasi kerja yang dihasilkan.

Sedangkan motivasi yang dipengaruhi oleh faktor eksternal adalah sebagai berikut :

- a. jenis dan sifat pekerjaan;
- b. kelompok kerja di mana seseorang bergabung;
- c. organisasi tempat bekerja;
- d. situasi lingkungan pada umumnya;
- e. sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya.

Interaksi positif antara kedua kelompok faktor tersebut pada umumnya menghasilkan tingkat motivasi yang tinggi.

2.4.3 Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Adapun indikator motivasi menurut Sedarmayanti (2017) meliputi :

1. Gaji, merupakan faktor terpenting untuk memenuhi kebutuhan diri sendiri dan keluarganya

2. Supervisi, supervisi yang efektif akan membantu peningkatan produktivitas pekerja melalui penyelenggaraan kerja yang baik dan perlengkapan pembekalan yang memadai serta dukungan lainnya.
3. Kebijakan dan administrasi, melalui pendekatan manajemen partisipatif bawahan tidak lagi dipandang sebagai objek melainkan sebagai subjek
4. Hubungan kerja, tercapainya hubungan yang akrab, penuh kekeluargaan dan saling mendukung baik hubungan antara sesama pegawai atau antara pegawai dan atasan.
5. Kondisi kerja, kondisi kerja yang nyaman, aman dan tenang serta didukung oleh peralatan yang memadai tentu akan membuat pegawai betah untuk bekerja.
6. Pekerjaan itu sendiri, pekerjaan atau tugas yang memberikan perasaan telah mencapai sesuatu, tugas itu cukup menarik, tugas yang memberikan tantangan bagi pegawai karena keberadaannya sangat menentukan bagi motivasi untuk hasil performance yang tinggi.
7. Peluang untuk maju, merupakan potensi diri seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan
8. Pengakuan atau penghargaan, pengakuan terhadap prestasi merupakan alat motivasi yang cukup ampuh bahkan biasa melebihi kepuasan yang bersumber dari pemberian kompensasi
9. Keberhasilan, pencapaian prestasi atau keberhasilan dalam melakukan suatu pekerjaan menggerakkan yang bersangkutan untuk melakukan tugas – tugas berikutnya

10. Tanggungjawab, merupakan kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi – fungsi yang ditugaskan dengan sebaik – baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator-indikator yang akan dijadikan sebagai variabel motivasi kerja yaitu keberhasilan, pekerjaan itu sendiri dan hubungan kerja.

2.5 Lingkungan Kerja

2.5.1 Konsep Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan tempat dimana karyawan melakukan pekerjaannya setiap hari merupakan lingkungan kerja (Siagian 2014). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawanti 2014).

Menurut Sedarmayati (2013) lingkungan kerja merupakan tempat dimana terdapat beberapa kelompok yang didalamnya terdapat beberapa fasilitas yang mendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan tersebut. Menurut Nabawi (2019) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja baik secara fisik atau non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif

akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh.

Lingkungan kerja merupakan segala bentuk fasilitas baik yang berbentuk materi maupun non materi yang ada disekeliling pegawai/karyawan yang dengan fasilitas tersebut seorang karyawan/pegawai akan termotivasi untuk bekerja melakukan aktivitas pekerjaan sehari-hari (Paita, Tewal, and Sendow 2015). Dari defenisi yang ada dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri.

Dunia saat ini sedang diguncang dengan adanya wabah pandemi Covid-19, dampak yang ditimbulkan dari virus ini tidak hanya dari sisi kesehatan namunsudah lintas sektoral sepertilingkungan bahkan aktivitas dalam bekerja pun ikut terdampak adanya virus ini. Hal ini juga berkaitan adanya himbauan-himbauan berupa *physical* dan *social distancing*, mengurangi aktivitas di luar rumah serta mengurangi ke tempat-tempat yang digunakan untuk berkumpulnya orang salah satunya adalah kantor. Perubahan tatanan sosial kemasyarakatan dalam aktivitas bekerja salah satunya adalah konsep bekerja dalam bentuk *Work From Home*.

WFH bukan berarti tidak masuk kantor melainkan dalam menyelesaikan pekerjaan dapat diselesaikan dimana saja dengan menggunakan teknologi dan informasi. Spirit penerapan WFH di lingkungan ASN saat ini adalah agar pegawai tetap memberikan pelayanan terbaik dan menjaga produktivitas dengan memberikan fleksibilitas lokasi bekerja selama adanya wabah pandemi Covid-19. Penerapan WFH bagi ASN ini pun tentunya memiliki dampak bagi pegawai, dan

organsiasi. Dalam penerapan WFH Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan memberlakukan jam kerja secara bergantian hal ini dilakukan agar pegawai merasa nyaman dan aman berada di tengah lingkungan kerjanya.

2.5.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Jenis-jenis lingkungan kerja secara garis besar dapat dikategorikan menjadi dua jenis (Sedarmayanti 2013), yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik terbagi dua, yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan 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/penerangan, kebisingan, bau tidak sedap, warna dan lain – lain lingkungan kerja fisik dapat diartikan semua keadaan yang ada disekitar tempat kerja, yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahannya.

Lingkungan kerja non fisik disebut sebagai lingkungan kerja psikis, yaitu keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non fisik. Lingkungan kerja

seperti ini tidak dapat ditangkap langsung dengan panca indra manusia, namun dapat dirasakan keadaannya. Lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan melalui hubungan-hubungan sesama karyawan, bawahan dengan atasan, maupun atasan dengan bawahan.

2.5.3 Indikator lingkungan kerja

Menurut Sedarmayanti (2011) indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Pencahayaan diruang kerja

Kinerja pegawai akan tercipta, jika pencahayaan cukup serta tidak menyilaukan

2. Sirkulasi udara di ruang kerja

Sirkulasi udara yang baik akan menyehatkan tubuh. Sirkulasi udara yang cukup di ruang kerja diperlukan jika ruangan tersebut penuh dengan karyawan.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapa pun tidak suka mendengarkan kebisingan, karena bagi seseorang kebisingan merupakan gangguan.

4. Penggunaan warna

Warna bisa mempengaruhi jiwa manusia, nyatanya bukan hanya warna yang diperhatikan, namun komposisi warnanya juga harus diperhatikan.

5. Kelembaban udara

Kelembaban adalah jumlah air yang terkandung di udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini terkait atau dipengaruhi oleh suhu udara

5. Ruang gerak yang diperlukan

Posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari dan sebagainya.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator – indikator yang akan dijadikan sebagai variabel lingkungan kerja yaitu sirkulasi udara diruang kerja, kebisingan serta ruang gerak yang diperlukan.

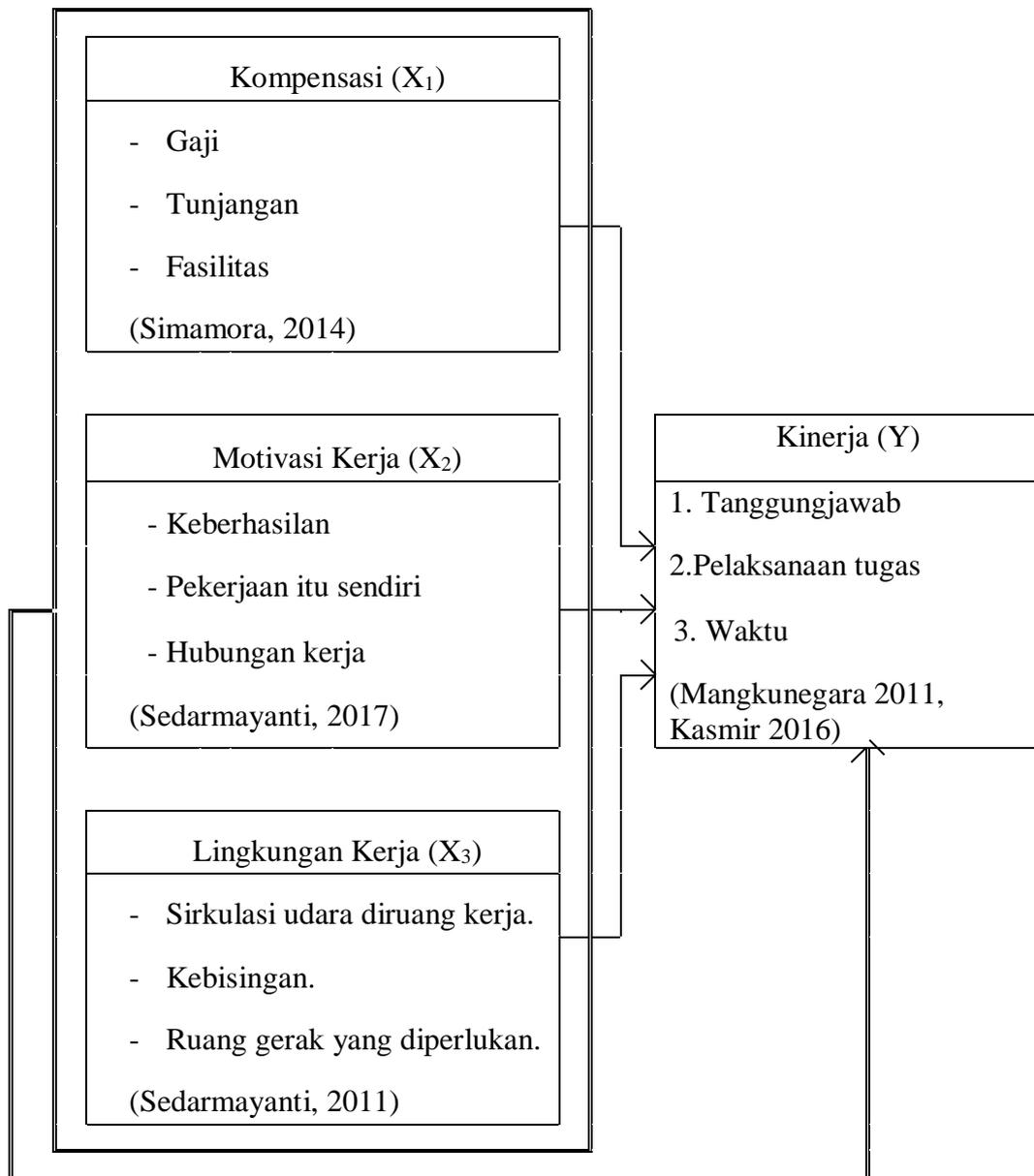
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1 Kerangka Konseptual

Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sebagai instansi pemerintah yang berfungsi sebagai penyelenggara dan pelayanan publik terutama dalam hal pembangunan permukiman dan prasarana wilayah Sulawesi Selatan. Lembaga ini memiliki peran penting dan strategis dalam pembangunan daerah. Oleh karena itu instansi ini seharusnya di dukung oleh sumber daya manusia yang handal dan memiliki wewenang yang menjadi tanggungjawabnya, sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi baik secara individu mau pun lembaga dalam memberikan layanan kepada masyarakat.

Berdasarkan dari uraian pendahuluan yang terdiri dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian dan manfaat penelitian, tinjauan pustaka yang memuat penelitian terdahulu, teori-teori tersebut di atas, maka diasumsikan kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja. Apabila seorang pegawai memiliki kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerjayang baik, maka kinerja pegawai tersebut juga tinggi. Dengan demikian terdapat 4 (empat) variabel dalam penelitian ini, terdiri dari 3 (tiga) variabel independen (bebas) dan 1 (satu) variabel dependen (terikat). Berdasarkan kerangka konseptual di atas, maka disusun dalam bentuk penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1 Kerangka Konseptual Penelitian

3.2 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan penelitian terdahulu, tinjauan teori dan kerangka konseptual, maka dikemukakan hipotesis sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
4. Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
5. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

3.3 Definisi Operasional dan Pengukurannya

Penyusunan konsep dan definisi operasional bertujuan untuk memberikan pemahaman pengertian yang digunakan dalam pengumpulan data, yaitu kuesioner (Effendi and Tukiran 2012). Untuk membatasi ruang lingkup penelitian, maka diberikan definisi operasional konsep dan variabel penelitian sebagai berikut

Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	indikator
1	Kompensasi (X ₁)	Imbalan jasa yang diberikan oleh Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan kepada pegawai atas upaya kerja yang telah dilakukannya.	Indikator yang digunakan yaitu : - Gaji - Tunjangan - Fasilitas
2.	Motivasi (X ₂)	Pemberian daya penggerak kepada pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan agar menciptakan kegairahan kerja untuk mencapai kinerja.	Indikator yang digunakan yaitu : - Keberhasilan - Pekerjaan itu sendiri - Hubungan kerja
3.	Lingkungan kerja (X ₃)	Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai dimana digunakan untuk melaksanakan pekerjaannya yang disediakan oleh Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.	Indikator yang digunakan yaitu : - Sirkulasi udara di ruang kerja - Kebisingan - Ruang gerak yang diperlukan
4.	Kinerja (Y)	Kemampuan pegawai Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas pokoknya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan.	Indikator yang digunakan yaitu : - Tanggungjawab - Waktu - Pelaksanaan tugas

Sumber : Hasil olah Peneliti, 2021

Pengukuran variabel menggunakan skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok tentang kejadian atau gejala sosial. Dalam penelitian gejala sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti(Riduwan 2010) Setiap jawaban dihubungkan dengan bentuk pernyataan yang diungkapkan dengan kata-kata sebagai berikut:

Alternatif Pilihan Jawaban Responden

Pernyataan Positif	Skor Penilaian
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Cukup setuju (CS)	3
Tidak setuju (TS)	2
Sangat tidak setuju (STS)	1

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Dapat disebut juga metode positivistik karena berlandaskan pada filsafat positivisme. Metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian ilmiah karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik serta memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu kongkrit, obyektif, terukur, rasional dan sistematis (Sugiyono 2011) Penelitian ini juga didesain dengan menggunakan jenis penelitian deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memperoleh deskripsi suatu obyek dalam hal ini adalah deskripsi terhadap variabel penelitian.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan di Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Waktu penelitian selama satu bulan yakni bulan April 2021.

4.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono

2011). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan sebanyak 116 orang.

b. Sampel Penelitian

Sampel merupakan sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono 2011). Menurut Umar dalam (Danang Sunyoto 2012) untuk menghitung jumlah sampel yang berdistribusi normal dapat dilakukan dengan menggunakan rumus slovin, sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{(1 + N \cdot e^2)}$$

Dimana:

n = Jumlah sampel (orang)

N = jumlah populasi

e = presentase kesalahan yang diinginkan atau ditolerir (digunakan sebesar 5%).

Perhitungan pengambilan jumlah sampel, dimana N= 116 dan e = 5%

Maka:

$$n = \frac{116}{(1 + 116(0,05)^2)}$$

$$n = \frac{116}{1 + 0,29}$$

$$n = 89,9 \approx 90$$

Dengan menggunakan rumus slovin dengan taraf kesukaran 5% maka diperoleh sampel sebanyak 90 pegawai. Penentuan sampel secara acak

seederhana(*simple random sampling*) dengan persyaratan sampel adalah pegawai pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dilakukan dengan :

a. Kuesioner (Angket)

Salah satu teknik pengumpulan data lainnya dengan cara kuesioner, yaitu dengan memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono 2011).

b. Observasi

Salah satu teknik pengumpulan data dengan observasi, yaitu teknik pengumpulan data yang lebih kompleks dibanding wawancara dan kuesioner (Sugiyono 2011).

4.5 Jenis dan Sumber Data

Penelitian ini menggunakan dua jenis data, yaitu sebagai berikut:

1. Data primer, data yang diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner dan wawancara. Data primer meliputi data pernyataan responden terhadap variabel kompetensi, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan kinerja.
2. Data sekunder, berupa dokumen-dokumen penunjang lainnya yang relevan dengan penelitian ini. Sumber data sekunder diperoleh dari Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan

4.6 Metode Analisis Data

4.6.1 Analisis Deskriptif Presentase

Analisis deskriptif presentase digunakan untuk mendeskripsikan data yang ada pada penelitian ini yang terdiri dari kompensasi (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) dan kinerja karyawan (Y). Langkah-langkah yang ditempuh dalam penggunaan teknik analisis ini yaitu:

- a. Membuat tabel distribusi jawaban angket X_1 , X_2 , X_3 dan Y .
- b. Menentukan skor jawaban responden dengan ketentuan skor yang telah ditetapkan.
- c. Menjumlahkan skor jawaban yang diperoleh dari tiap responden.
- d. Memasukkan skor tersebut ke dalam rumus sebagai berikut:

$$DP = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Keterangan:

DP = Deskriptif Persentase (%)

n = Jumlah nilai yang diperoleh

N = Jumlah nilai ideal.

4.6.2 Teknik Analisis Data

4.6.2.1 Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Bila suatu alat pengukur dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil pengukuran yang diperoleh relatif

konsisten, maka alat pengukur tersebut reliabel. Atau dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama.

Uji reliabilitas merupakan suatu indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur tersebut dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Kuesioner dapat dikatakan reliabel jika jawaban atas pernyataan tersebut konsisten. (Yuandari and Rahman 2017). Pengukuran reliabel dilakukan dengan metode *Cronbach alpha*. Nilai Konstanta *Cronbach Alpha* adalah 0,60, maka jika instrument tersebut nilainya $> 0,60$ dinyatakan reliabel.

4.6.2.2 Uji Validitas

Validitas menunjukkan sejauh mana alat ukur dapat mengukur apa yang akan diukur. Dengan kata lain, suatu tes atau instrumen pengukur dapat dikatakan mempunyai validitas yang tinggi jika alat tersebut menjalankan fungsi ukurnya atau memberikan hasil ukur yang sesuai dengan maksud dilakukannya pengukuran tersebut.

Uji validitas merupakan langkah untuk mengetahui instrument yang digunakan merupakan instrument yang benar-benar valid dalam mengukur variabel yang akan diteliti (Yuandari and Rahman 2017).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji validitas sebagai berikut:

1. berdasarkan signifikansi;
 - Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka item dinyatakan tidak valid.
 - Jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka item dinyatakan valid.

2. berdasarkan nilai korelasi;

Jika pengambilan keputusan berdasarkan nilai korelasi, maka harus dicari dulu nilai r_{tabel} . r_{tabel} dapat dilihat pada tabel statistik dengan uji 2 sisi.

- Jika $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka item pernyataan didalam kuesioner dinyatakan valid.

Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka item pernyataan didalam kuesioner dinyatakan tidak valid. Maka langkah yang dilakukan adalah: 1). Mengganti pernyataan tersebut dengan pernyataan yang baru, lalu sebarakan kembali, kemudian validitas ulang; 2). Membuang item pernyataan yang tidak valid.

4.6.2.3 Uji asumsi klasik

Saat analisa regresi berganda dilakukan beberapa asumsi perlu dipenuhi seperti uji asumsi klasik yang terdiri dari sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali, Imam (2016), uji normalitas digunakan untuk mengetahui apakah suatu variabel independen dan variabel dependen, atau keduanya, memiliki distribusi regular atau abnormal dalam suatu model regresi. Hasil uji statistik akan terganggu jika variabel biasanya tidak didistribusikan. Uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji One Sample Kolmogorov Smirnov, dengan syarat data berdistribusi normal jika nilai signifikansi lebih besar dari 5% atau 0,05. Sedangkan data tidak berdistribusi normal jika uji One Sample Kolmogorov Smirnov menghasilkan nilai signifikan kurang dari 5% atau 0,05.

b. Heteroskedastisitas

Tes ini digunakan untuk melihat apakah terdapat variasi ketidaknyamanan dari satu observasi ke observasi berikutnya dalam model regresi. Heteroskedastisitas terjadi jika variannya berbeda. Melihat grafik scatterplot atau nilai prediksi variabel dependen yaitu SRESID dengan residual error yaitu ZPRED merupakan salah satu cara untuk menentukan apakah terdapat heteroskedastisitas dalam model regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa tidak ada heteroskedastisitas jika tidak ada tren yang terlihat dan tidak meluas di atas atau di bawah nol pada sumbu y. Heteroskedastisitas tidak ada dalam model penelitian yang berhasil (Ghozali Imam 2016).

c. Multikolinearitas

Pengecekan multikolinearitas menurut Ghozali, Imam (2016) digunakan untuk melihat apakah model regresi menemukan adanya korelasi antara variabel bebas atau variabel bebas. Multikolinieritas berpengaruh meningkatkan jumlah variabel dalam suatu penelitian. Sebagai akibat dari kesalahan standar yang tinggi, t-hitung dari t-tabel akan menjadi kecil ketika koefisien diukur. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen dan variabel dependen tidak mempunyai hubungan yang linier

Nilai toleransi dan nilai variance inflation factor (VIF) dapat digunakan untuk menentukan ada tidaknya multikolinieritas dalam model regresi. Nilai toleransi merupakan ukuran variabilitas suatu variabel independen yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel independen lainnya karena $VIF = 1 / \text{toleransi}$, nilai toleransi rendah sama dengan nilai VIF tinggi, yang menunjukkan kolinearitas

tinggi. Nilai toleransi 0,10 atau nilai VIF yang lebih besar dari 10 digunakan sebagai nilai batas

4.6.2.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi berganda (*Multiple Regression*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e_i$$

Dimana:

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi Kerja

X₃ = Lingkungan Kerja

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Regresi

β_0 = Konstanta

e_i = Faktor kesalahan

4.6.2.5 Uji Signifikansi Pengaruh Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat (Priyatno 2016). Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

1. Menentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

$H_0 : b_1 = 0$ Artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_0 : b_1 \neq 0$ Artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Tentukan taraf signifikansi.

Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

3. Menentukan t_{hitung} dan t_{tabel} .

- t_{hitung} diperoleh dari tabel coefficients (diperoleh dari program SPSS).
- t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05. Dan uji 2 sisi dengan $df = n - k - 1$, (k adalah jumlah variabel bebas).

4. Mengambil keputusan.

$t_{hitung} \leq t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} \geq -t_{tabel}$ jadi H_0 diterima.

$t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $-t_{hitung} < -t_{tabel}$ jadi H_0 ditolak.

4.6.2.6 Uji Signifikansi Simultan (Uji f)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas secara bersama-sama terhadap variabel terikat (Priyatno 2016). Prosedur pengujiannya sebagai berikut:

a. Tentukan hipotesis nol dan hipotesis alternatif.

$H_0 = 0$ Artinya kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

$H_a \neq 0$ Artinya kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

b. Tentukan taraf signifikansi

Taraf signifikansi menggunakan 0,05.

- c. Tentukan F_{hitung} dan F_{tabel}

F_{hitung} dilihat dari tabel ANOVA (Program SPSS).

F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada signifikansi 0,05, $df_1 = k - 1$ dan $df_2 = n - k - 1$ (k adalah jumlah variabel bebas).

- d. Pengambilan keputusan

$F_{hitung} \leq F_{tabel}$ jadi H_0 diterima.

$F_{hitung} > F_{tabel}$ Jadi H_0 ditolak.

4.6.2.7 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi parsial (R^2) digunakan untuk menentukan elemen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel independen. Nilai R^2 yang tinggi berarti variabel independen memiliki pengaruh paling besar terhadap variabel dependen. Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk menentukan variabel independen mana yang memiliki pengaruh terbesar terhadap variabel dependen (Ghozali Imam 2016).

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Pembagian urusan pemerintahan diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, Pemerintah daerah menyelenggarakan urusan pemerintahan menurut asas otonomi dan tugas pembantuan dengan prinsip otonomi seluas-luasnya sesuai dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia, dimana pembagian urusan konkruen di bidang Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat khususnya di bidang perumahan dan kawasan permukiman yang menjadi kewenangan provinsi adalah penyelenggaraan perumahan dan kawasan permukiman serta pertanahan. Dalam penyelenggaraan kewenangan pemerintahan di bidang perumahan dan kawasan permukiman terdapat urusan yang akan dilaksanakan daerah. Sebagaimana telah dijabarkan pula dalam Peraturan Pemerintah Nomor 38 Tahun 2007 tentang Pembagian Urusan Pemerintahan Antara Pemerintah, Pemerintahan Daerah Provinsi, dan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota, maka kewenangan dan tanggungjawab Pemerintah Provinsi sebagaimana telah diatur sebagai berikut :

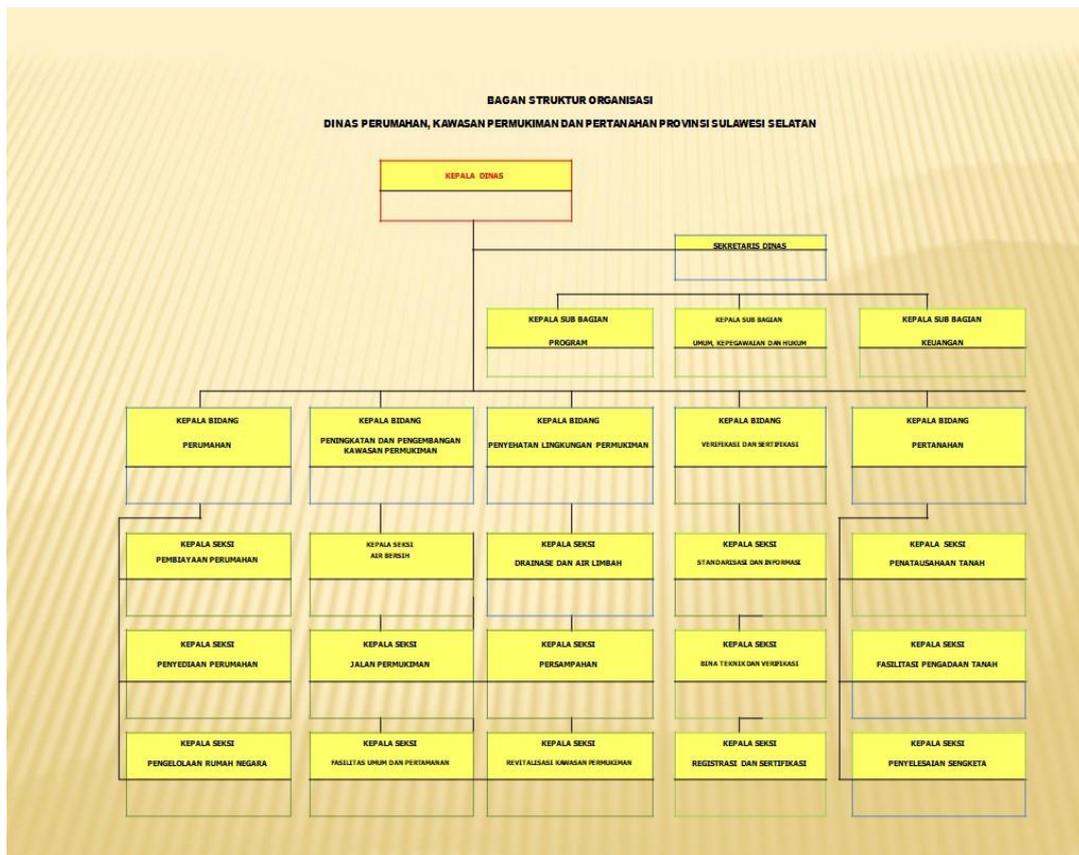
- a. Urusan Pemerintahan Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman merupakan urusan wajib pemerintahan daerah dan terkait dengan pelayanan dasar yaitu : Sub Urusan Perumahan, Sub Urusan Kawasan Permukiman, Sub

Urusan Prasarana, Sarana, dan Utilitas Umum (PSU) dan Sub Urusan Sertifikasi, Kualifikasi, Klasifikasi, dan Registrasi Bidang Perumahan dan Kawasan Permukiman

- b. Urusan Pemerintahan Bidang Pertanahan merupakan urusan wajib pemerintahan daerah dan tidak terkait dengan pelayanan dasar, yaitu : Sub Urusan Izin Lokasi kewenangan provinsi mencakup pemberian izin lokasi lintas Daerah kabupaten/kota dalam 1 (satu) Daerah provinsi, Sub Urusan Pengadaan Tanah untuk Kepentingan Umum, Sub Urusan Sengketa Tanah Garapan, Sub Urusan Ganti Kerugian dan Santunan Tanah untuk Pembangunan, Sub Urusan Subyek dan Obyek Redistribusi Tanah, Sub Urusan Tanah Ulayat, Sub Urusan Tanah Kosong dan Sub Urusan Penggunaan Tanah

5.1.2 Struktur Organisasi

Struktur Organisasi Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada gambar 1 dibawah ini :



Tugas Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan sebagaimana dimaksud dalam Pergub Nomor 74 Tahun 2016, mempunyai tugas Menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang Perumahan, Kawasan Permukiman dan Pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada Pemerintah Daerah. Dalam melaksanakan tugas, Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan menyelenggarakan fungsi :

1. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang perumahan.
2. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang peningkatan dan pengembangan kawasan permukiman.
3. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang penyehatan lingkungan permukiman.

4. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang verifikasi dan sertifikasi
5. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan bidang pertanahan.
6. Pelaksanaan administrasi dinas, dan;
7. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsi

Secara umum tupoksi Disperkimtan Provinsi Sulawesi Selatan telah dijelaskan diatas, maka terkait kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja diuraikan sebagai berikut :

1. Kepala Dinas, Mempunyai tugas membantu Gubernur menyelenggarakan urusan pemerintahan bidang perumahan rakyat, kawasan permukiman, dan pertanahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang ditugaskan kepada pemerintah daerah. Dalam melaksanakan tugas sebagaimana dimaksud maka kepala dinas, menyelenggarakan fungsi:
 - a. Perumusan kebijakan urusan pemerintahan Bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan;
 - b. Pelaksanaan kebijakan urusan pemerintahan Bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan Pelaporan urusan pemerintahan Bidang Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman, dan Pertanahan;
 - d. Pelaksanaan Administrasi Dinas; dan
 - e. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Gubernur terkait tugas dan fungsinya.
- b. Sekretariat, dipimpin oleh Sekretaris mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengorganisasikan kegiatan, memberikan pelayanan teknis dan

administrasi penyusunan program, pelaporan, umum, kepegawaian, hukum, dan keuangan dalam lingkungan Dinas. Untuk melaksanakan tugas pokok, Sekretaris mempunyai fungsi :

- a. Pengoordinasian pelaksanaan tugas dalam lingkungan Dinas;
 - b. Pengoordinasian penyusunan program dan pelaporan;
 - c. Pengoordinasian urusan umum, kepegawaian, dan hukum;
 - d. Pengoordinasian pengelolaan administrasi keuangan; dan;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya
- c. Bidang Perumahan dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas membantu Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis perumahan. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, Kepala Bidang Perumahan mempunyai fungsi :
- a. Perumusan kebijakan teknis bidang perumahan;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang perumahan;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang perumahan;
 - d. Pelaksanaan administrasi bidang perumahan;
 - e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya
- d. Bidang Peningkatan dan Pengembangan Kawasan Permukiman dipimpin oleh Kepala Bidang mempunyai tugas pokok membantu Kepala Dinas Kepala Dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis peningkatan dan pengembangan kawasan permukiman. Untuk melaksanakan tugas pokok, Kepala Bidang Peningkatan dan Pengembangan Kawasan Permukiman mempunyai fungsi :

- a. Perumusan kebijakan teknis bidang Peningkatan dan Pengembangan kawasan Permukiman;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang Peningkatan dan Pengembangan kawasan Permukiman;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang Peningkatan dan Pengembangan kawasan Permukiman;
 - d. Pelaksanaan administrasi bidang peningkatan dan pengembangan kawasan permukiman;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.
- e. Bidang penyehatan lingkungan permukiman dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas membantu Kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis penyehatan lingkungan permukiman. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kepala bidang penyehatan lingkungan permukiman mempunyai fungsi :
- a. Perumusan kebijakan teknis bidang penyehatan lingkungan permukiman;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang penyehatan lingkungan permukiman;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang penyehatan lingkungan permukiman;
 - d. Pelaksanaan administrasi bidang penyehatan lingkungan permukiman;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya.

- f. Bidang verifikasi dan sertifikasi dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis verifikasi dan sertifikasi. Untuk melaksanakan tugas pokok tersebut, kepala bidang verifikasi dan sertifikasi mempunyai fungsi
 - a. Perumusan kebijakan teknis bidang verifikasi dan sertifikasi;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis bidang verifikasi dan sertifikasi;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan bidang verifikasi dan sertifikasi;
 - d. Pelaksanaan administrasi bidang verifikasi dan sertifikasi;
 - e. pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya
- g. Bidang pertanahan dipimpin oleh kepala bidang mempunyai tugas membantu kepala dinas dalam mengoordinasikan, merumuskan, dan melaksanakan kebijakan teknis bidang pertanahan. Kepala bidang pertanahan mempunyai fungsi :
 - a. Perumusan kebijakan teknis Bidang Pertanahan;
 - b. Pelaksanaan kebijakan teknis Bidang Pertanahan;
 - c. Pelaksanaan evaluasi dan pelaporan Bidang Pertanahan;
 - d. Pelaksanaan administrasi Bidang Pertanahan;
 - e. Pelaksanaan tugas kedinasan lain sesuai bidang tugasnya

5.1.3 Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini menggunakan sampel secara acak, yang akan memberikan gambaran yang utuh terkait dengan responden penelitian. Hasil

analisis data responden dalam penelitian ini mampu memberikan gambaran yang komprehensif tentang kondisi diri responden, selain jawaban kuesioner penelitian sebagai data dalam penelitian ini, gambaran umum responden akan diklasifikasikan berdasarkan jenis kelamin, usia, dan tingkat pendidikan responden. Diharapkan informasi ini dapat menjadi masukan penting bagi Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam penyusunan rencana program pengembangan kepegawaiannya, dengan menggunakan informasi tersebut.

5.1.3.1 Responden Menurut Jenis Kelamin

Responden dianggap memiliki kemampuan yang sama dalam membuat pernyataan dan penilaian dalam penelitian ini, sehingga bobot pernyataan tidak dipengaruhi oleh jenis kelamin responden, hal ini menyiratkan bahwa sudut pandang responden dihargai secara setara.

Tabel 5.1 Jumlah Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki – Laki	43	47,8	47,8	47,8
Perempuan	47	52,2	52,2	100
Total	90	100	100	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dengan melihat dari tabel 5.1, dapat diketahui bahwa pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki responden yang dominan berjenis kelamin perempuan yaitu sebesar 47

orang atau sebanyak 52,2% sedangkan responden laki - laki sebanyak 43 orang responden atau sebesar 47,8%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa meskipun dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan dalam melaksanakan tupoksinya mengurus urusan pemerintahan bidang perumahan, urusan dibidang peningkatan dan pengembangan kawasan permukiman, urusan bidang penyehatan lingkungan perumahan, urusan bidang verifikasi dan sertifikasi serta urusan bidang pertanahan dimana hampir semua kegiatannya membutuhkan pegawai laki – laki yang lebih banyak, tapi pada kenyataannya dalam pelaksanaan tupoksi dinas pegawai perempuan juga bisa dan mampu melaksanakan kegiatan tersebut dengan penuh tanggungjawab dalam memberikan pelayanan yang terbaik untuk masyarakat.

5.1.3.2 Responden Menurut Usia

Mengingat tugas dan kewajiban yang diemban oleh pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan, maka usia menjadi salah satu tolak ukur terpenting dalam penelitian ini. Berikut adalah rincian bagaimana responden diklasifikasikan berdasarkan usianya.

Tabel 5.2 Jumlah Responden Menurut Usia

Usia	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
25 – 30	4	4,4	4,4	4,4
31 – 40	26	28,9	28,9	33,3
41 – 50	27	30	30	63,3
51 – 58	33	36,7	36,7	100
Total	90	100	100	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Tabel 5.2 di atas menunjukkan usia responden dalam penelitian ini didominasi oleh responden yang berusia 51 – 58 tahun yaitu sebanyak 33 orang atau sebesar 36,7% kemudian responden usia 41 – 50 tahun sebanyak 27 orang atau sebesar 30%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa responden yang paling dominan yaitu responden yang berusia 41 – 58 tahun. Data ini menginformasikan bahwa sebagian besar pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan berada pada kelompok usia yang sudah memiliki pengalaman kerja yang lebih banyak, sehingga pegawai tersebut akan lebih cepat dalam bekerja dan tidak harus beradaptasi dengan tugas yang dijalankan karena sudah memiliki pengalaman. Untuk kedepannya dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan perlu penambahan pegawai baru lagi.

5.1.3.3 Responden Menurut Tingkat Pendidikan

Analisis tingkat pendidikan responden sangat penting dilakukan untuk memberikan gambaran yang lebih menyeluruh tentang organisasi, terutama untuk menilai efektivitas pelaksanaan tugas dari dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan. Efektivitas pelaksanaan dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan terkadang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan pegawai.

Tabel 5.3 Jumlah Responden Menurut Masa Pengabdian

Pendidikan	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulativ Percent
SD	2	2,2	2,2	2,2
SMA sederajat	17	18,9	18,9	21,1
D4	2	2,2	2,2	23,2
D3	7	7,8	7,8	31,1
S1	41	45,6	45,6	76,7
S2	21	23,3	23,3	100
Total	90	100	100	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari tabel 5.3 diatas yakni deskripsi karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan maka terlihat bahwa tingkat pendidikan responden dalam penelitian ini adalah SD yakni sebanyak 2 orang atau sebesar 2,2%, untuk tingkat SMA sederajat yakni sebanyak 17 orang atau sebesar 8,9 %, untuk tingkat pendidikan Diploma (D3 dan D4) sebanyak 7 dan 2 orang atau sebesar 7,8% untuk D3 dan 2,2% untuk D4, untuk tingkat pendidikan Sarjana (S1) yaitu sebanyak 41 orang atau sebesar 45,6%, sementara untuk tingkat pendidikan Magister (S2) yaitu sebanyak 21 orang atau sebesar 23,3%, sehingga dapat disimpulkan bahwa tingkat pendidikan pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan didominasi oleh tingkat pendidikan sarjana. Artinya memiliki potensi yang cukup besar untuk pemanfaatan sumberdaya manusia dalam menjalankan tupoksi.

5.1.4 Analisis Tanggapan Responden Atas Kuisisioner Penelitian

Analisis ini dilakukan untuk membuat gambaran deskriptif tentang responden penelitian, khususnya variabel penelitian yang digunakan. Skala Likert digunakan untuk menyebarkan kuisisioner dalam penelitian ini. Indeks jawaban responden kemudian dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$\text{Nilai Indeks} = ((F1 \times 1) + (F2 \times 2) + (F3 \times 3) + (F4 \times 4) + (F5 \times 5)) / 5$$

Dimana:

F1 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 1.

F2 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 2.

F3 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 3.

F4 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 4.

F5 adalah frekuensi jawaban responden yang menjawab 5.

Jumlah tanggapan responden dalam kuisisioner penelitian ini berkisar antara 1 sampai dengan 5. Akibatnya, nomor indeks yang dibuat akan berkisar dari 20 hingga 100, dengan kisaran 85. Kriteria metode tiga kotak (three box method) digunakan dalam penelitian ini, sehingga kisarannya adalah 85 akan dibagi tiga, menghasilkan kisaran 28,33. Rentang berikut akan digunakan untuk menentukan indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini (Ferdinand, 2006) :

$$76,67 - 100,00 = \text{Tinggi}$$

$$48,34 - 76,66 = \text{Sedang}$$

$$20,00 - 48,33 = \text{Rendah}$$

a. Kompensasi

Tanggapan responden tentang kompensasi yang diterima pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.4 Tanggapan Responden untuk variabel kompensasi (X₁)

No.	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu	0	0	9	53	28	379	75,8	Sedang
2	Gaji pokok yang anda terima belum memenuhi kebutuhan dasar	0	0	3	54	33	390	78	Tinggi
3	Tunjangan memberikan semangat yang lebih dalam bekerja	0	1	9	62	18	367	73,4	Sedang
4	Anda merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan	0	0	9	55	26	377	75,4	Sedang
5	Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor	0	0	6	65	19	373	74,6	Sedang
6	Fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan saya	0	0	8	56	26	378	75,6	Sedang
Jumlah							2264	452,8	Sedang
Indeks X ₁							452,8	75,5	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari data yang ada dapat dilihat bahwa tanggapan responden untuk 6 pertanyaan yang diajukan berkaitan dengan kompensasi secara keseluruhan memperoleh indeks 75,5 dengan kriteria sedang. Untuk indikator gaji pokok yang diterima belum memenuhi kebutuhan dasar, indeks yang diperoleh sebesar 78 masuk dalam kriteria tinggi. Hal ini disebabkan karena masih adanya pegawai yang berpendapat bahwa gaji yang diperolehnya belum dapat memenuhi kebutuhan dasarnya. Sedangkan tanggapan responden untuk indikator lainnya terlihat berimbang.

b. Motivasi Kerja

Tanggapan responden tentang motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.5 Tanggapan Responden untuk variabel motivasi kerja (X_2)

No.	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang hadapi didalam menjalankan pekerjaan	0	0	9	63	18	369	73,8	Sedang
2	Dengan pengalaman kerja, saya dapat menyelesaikan tugas - tugasnya dengan baik dan tepat	0	0	16	64	10	354	70,8	Sedang
3	saya sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh pimpinan	0	0	17	50	23	366	73,2	Sedang
4	Saya memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang sulit	0	0	10	65	15	365	73	Sedang
5	Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik	0	0	12	62	16	364	72,8	Sedang
6	Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik	0	0	17	59	14	357	71,4	Sedang
Jumlah							2175	435	Sedang
Indeks X_2							435	72,5	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa secara keseluruhan motivasi yang dimiliki oleh pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan memiliki kriteria yang sedang dengan perolehan indeks sebesar 72,5. Hal ini disebabkan karena secara keseluruhan dalam hal melaksanakan tugas pegawai sudah mampu mengatasi dan menyelesaikan

pekerjaan yang dianggap sulit, dalam pengambilan keputusan pegawai sering dilibatkan serta serta terjalinnya hubungan kerja sama yang baik antara sesama pegawai dan atasan. Dari enam (6) indikator yang ada, indikator pegawai berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang hadapi didalam menjalankan pekerjaan memiliki indeks yang sedikit menonjol dari indikator lainnya.

c. Lingkungan Kerja

Tanggapan responden tentang lingkungan kerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.6 Tanggapan Responden untuk variabel lingkungan kerja (X₃)

No	Indikator	Skor					Jml	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Selama covid 19 anda mersa nyaman dalam bekerja karena ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik	0	0	7	65	18	371	74,2	Sedang
2	Suhu udara diruangan anda sudah dapat membuat anda bekerja dengan aman	0	0	13	65	12	359	71,8	Sedang
3	Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan	0	0	15	58	17	362	72,4	Sedang
4	Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi anda saat anda sedang bekerja	0	0	8	60	22	374	74,8	Sedang
5	Selama covid 19 , ruangan yang anda tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman	0	0	8	69	13	365	73	Sedang
6	Anda merasa ruangan anda cukup nyaman untuk bekerja dengan penataan ruang yang ada	0	0	17	53	20	363	72,6	Sedang
Jumlah							2194	438,8	Sedang
Indeks X1							438,8	73,1	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Dari indikator yang ada, maka diperoleh data tentang lingkungan kerja. Dari enam (6) indikator tersebut, terdapat satu indikator yang lebih menonjol dari indikator lainnya. Hal ini terjadi pada indikator suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi saat pegawai sedang bekerja dengan perolehan indeks 74,8. Secara keseluruhan didapatkan nilai indeks 73,81 dengan kriteria sedang, hal ini disebabkan karena sirkulasi udara berfungsi dengan baik, ruang kerja masih sedikit bebas dari kebisingan serta penataan ruang yang sedikit nyaman untuk beraktivitas.

d. Kinerja

Tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 5.7 Tanggapan Responden untuk kinerja (Y)

No	Indikator	Skor					Jmh	Indeks	Kriteria
		1	2	3	4	5			
1	Saya tidak pernah menunda - nunda pekerjaan	0	0	4	64	22	378	75,6	Sedang
2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelayanan tetap berjalan sesuai dengan aturan	0	2	11	59	18	363	72,6	Sedang
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan	0	0	1	72	28	431	86,2	Tinggi
4	Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian pekerjaan	0	0	5	56	29	384	76,8	Tinggi
5	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggungjawab untuk mencapai hasil yang maksimal	0	0	3	71	16	373	74,6	Sedang
6	Saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja	0	0	4	65	21	377	75,4	Sedang
Jumlah							2306	461,2	Tinggi
Indeks X1							461,2	76,9	

Sumber : Data primer yang diolah, 2021

Berdasarkan data yang diperoleh dari enam (6) indikator yang ada, terdapat satu (1) indikator yang lebih menonjol dari indikator lainnya yaitu pegawai selalu berusaha menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan dengan nilai indeks 86,2 kriteria tinggi. Secara keseluruhan kinerja yang dimiliki oleh pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan diperoleh nilai indeks 76,9 kriteria tinggi. Hal ini disebabkan karena dari segi pelaksanaan tugas pegawai tidak pernah menunda – nunda pekerjaan sehingga pelayanan kepada masyarakat tetap berjalan. Dari segi waktu pegawai selalu menyelesaikan tugas – tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Dan dari segi tanggungjawab pegawai berusaha menyelesaikan tugasnya dengan penuh tanggungjawab disertai dengan komitmen untuk mencapai hasil yang maksimal.

5.1.5 Hasil Analisis Data

5.1.5.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Pendekatan analisis korelasi digunakan untuk pengujian validitas, dan perhitungan dilakukan dengan bantuan aplikasi SPSS. Tujuannya adalah untuk menentukan valid tidaknya suatu kuesioner variabel dengan membandingkan r-hitung dengan r-tabel. Jika nilai Pearson Correlation (r-hitung) > r-tabel maka item pertanyaan dikatakan sah. Pertanyaan dianggap tidak valid dengan nilai signifikansi < 0,05 jika item pearson correlation (r-hitung) < r-tabel. Berikut kita dapat lihat hasil uji validitas:

Tabel 5.8 Uji validitas butir – butir pernyataan pada variabel kompensasi (X_1)

Variabel / Butir	R. Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X_1 Butir 1	,649	0,2072	Valid
X_1 Butir 2	,650	0,2072	Valid
X_1 Butir 3	,631	0,2072	Valid
X_1 Butir 4	,630	0,2072	Valid
X_1 Butir 5	,666	0,2072	Valid
X_1 Butir 6	,660	0,2072	Valid

Dari hasil perhitungan SPSS diatas, melalui pernyataan yang disampaikan pada variabel kompensasi dapat dilihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n 90 dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2072. maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kompensasi dinyatakan valid.

Tabel 5.9 Uji Validitas Butir – Butir Pernyataan Pada Variabel Motivasi Kerja (X_2)

Variabel / Butir	R. Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X_2 Butir 1	,504	0,2072	Valid
X_2 Butir 2	,612	0,2072	Valid
X_2 Butir 3	,651	0,2072	Valid
X_2 Butir 4	,605	0,2072	Valid
X_2 Butir 5	,676	0,2072	Valid
X_2 Butir 6	,661	0,2072	Valid

Dari pernyataan yang disampaikan melalui variabel motivasi kerja, berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r-tabel. Nilai r-tabel pada n (90 – 2) dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2072 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh butir pernyataan pada variabel motivasi kerja dinyatakan valid.

Tabel 5.10 Uji Validitas Butir – Butir Pernyataan Pada Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Variabel / Butir	R. Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
X_3 Butir 1	,593	0,2072	Valid
X_3 Butir 2	,688	0,2072	Valid
X_3 Butir 3	,701	0,2072	Valid
X_3 Butir 4	,646	0,2072	Valid
X_3 Butir 5	,604	0,2072	Valid
X_3 Butir 6	,712	0,2072	Valid

Dari pernyataan yang disampaikan melalui variabel lingkungan kerja, berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas nilai dari nilai r tabel. Nilai r tabel pada n (90 – 2) dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2072 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

Tabel 5.11 Uji Validitas Butir – Butir Pernyataan Pada Variabel Kinerja (Y)

Variabel / Butir	R. Hitung	R.Tabel	Kesimpulan
Y Butir 1	,599	0,2072	Valid
Y Butir 2	,704	0,2072	Valid
Y Butir 3	,673	0,2072	Valid
Y Butir 4	,649	0,2072	Valid
Y Butir 5	,558	0,2072	Valid
Y Butir 6	,732	0,2072	Valid

Dari pernyataan yang disampaikan melalui variabel kinerja, berdasarkan hasil perhitungan SPSS diatas terlihat bahwa seluruh butir pernyataan memiliki variance diatas dari nilai r tabel. Nilai r tabel pada n (90 – 2) dengan tingkat signifikansi 0,05 adalah sebesar 0,2072 maka dengan demikian seluruh butir pernyataan pada variabel kinerja dinyatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Dari faktor kompensasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja, uji reliabilitas instrumen mencoba untuk menentukan ukuran indeks kinerja instrumen. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan rumus Cronbach Alpha setelah dilakukan uji validitas dan item pernyataan yang valid telah diperoleh. Jika nilai r Alpha $> 0,50$, instrumen dianggap reliable. Uji reliabilitas dihitung dengan menggunakan program SPSS, seperti terlihat pada tabel di bawah ini.

1. Uji reliabilitas butir – butir pertanyaan variabel kompensasi

Data – data yang dihasilkan dari uji reliabilitas atas butir – butir pernyataan dari kompensasi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.12 Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Cronbach's Alpha	N of Items
<u>.721</u>	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0,721 > 0,50

Hasil uji reliabilitas dari semua butir pernyataan yang digunakan pada variabel kompensasi mempunyai koefisien cronbach alpha sebesar $0,721 > 0,50$ sehingga dapat dikatakan bahwa pernyataan – pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi adalah reliable.

2. Uji reliabilitas butir – butir pertanyaan variabel motivasi kerja

Data – data yang dihasilkan dari uji reliabilitas atas butir – butir pernyataan dari motivasi kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.13 Uji reliabilitas variabel motivasi kerja

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.676	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0,676 > 0,50$

Hasil uji reliabilitas dari butir – butir pernyataan yang digunakan pada variabel motivasi kerja diperoleh nilai cronbach alpha sebesar $0,676 > 0,50$. Dengan demikian pernyataan – pernyataan yang digunakan untuk mengukur variabel motivasi kerja adalah reliabel.

3. Uji reliabilitas butir – butir pernyataan variabel lingkungan kerja

Data – data yang dihasilkan dari uji reliabilitas atas butir – butir pernyataan dari lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14 Uji reliabilitas variabel lingkungan kerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0.738 > 0.50

Hasil uji reliabilitas dari data diatas menunjukkan bahwa semua butir pernyataan yang digunakan pada variabel lingkungan kerja diperoleh nilai cronbach alpha sebesar $0,738 > 0,50$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja adalah reliabel.

4. Uji reliabilitas butir – butir pertanyaan variabel kinerja

Data – data yang dihasilkan dari pengujian reliabilitas atas kuisisioner pada variabel kinerja adalah sebagai berikut :

Tabel 5.15 Uji reliabilitas variabel kinerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	6

→ Nilai Cronbach's Alpha
0,725 > 0,50

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dari data diatas dapat di katakan bahwa butir pernyataan yang digunakan untuk mengetahui kinerja pegawai mempunyai cronbach alpha sebesar $0,725 > 0,50$ sehingga dapat dikatakan bahwa semua butir pertanyaan pada variabel kinerja adalah reliabel.

5.1.5.2 Uji Asumsi Klasik

Model regresi yang digunakan dalam penelitian harus memenuhi persyaratan bahwa tidak ada kesulitan dengan asumsi klasik model. Jika model regresi masih menyertakan asumsi klasik, model tersebut dapat diklaim memiliki bias. Jika suatu model masih memiliki kekurangan dengan asumsi klasik, maka upaya untuk mengubah model tersebut harus dilakukan, yang dapat dianggap sebagai tahap penyembuhan untuk menyelesaikan masalah tersebut. Berikut ini, pengujian asumsi klasik akan dilakukan :

a. Uji Normalitas

Kolmogorov Smirnoc-Test dilakukan untuk mengetahui apakah data dalam penelitian ini normal. Dengan membandingkan nilai p dengan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, hipotesis dapat diterima atau ditolak. Data didistribusikan secara teratur jika p-value lebih besar dari 0,05. Residual regresi dikenakan uji normalitas dengan asumsi normalitas regresi

Tabel 5.16 Hasil Uji Normalitas Data
(n = 90, nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0,05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30601064
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,059
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

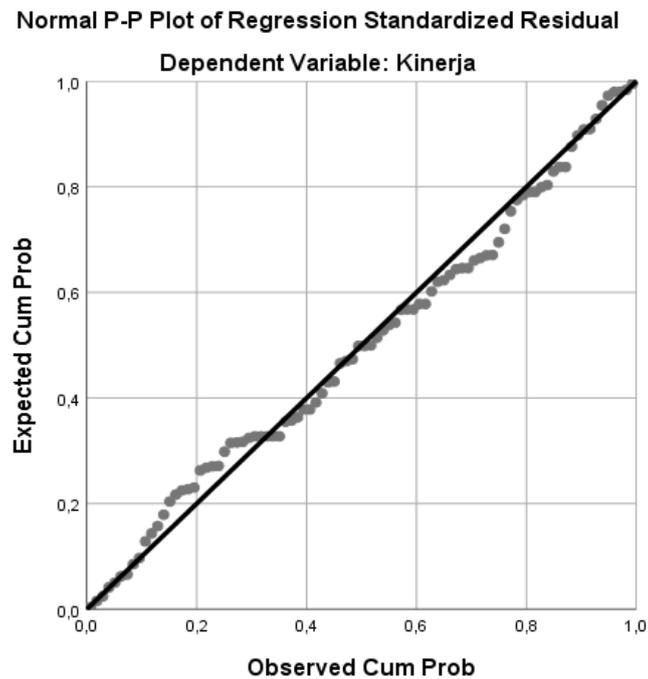
b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Dari tabel 5.16, dapat kita simpulkan bahwa distribusi datanya normal. Nilai residual regresi juga digunakan untuk menguji kenormalan dalam penelitian. Grafik P-P Plot digunakan untuk melakukan pengujian. Gambar data yang berupa titik - titik yang menyebar antara garis diagonal dan formasi berdekatan menunjukkan data normal. Residual error model regresi menunjukkan pola grafik normal pada hasil pengujian analisis regresi linier melalui grafik normal P-P Plot yang menunjukkan bahwa sebaran titik mendekati garis diagonal.

Gambar 5.1 Pengujian normalitas



Hasil pengujian pada gambar 5.1 menunjukkan bahwa titik – titik menyebar disekitar garis diagonal dan berada tidak jauh dari garis diagonal maka hal ini berarti model regresi tersebut sudah berdistribusi normal.

b. Pengujian Multikolonieritas

Pelaksanaan uji multikolinieritas dengan menggunakan nilai variance infation factor (VIF). Gejala multikolinieritas suatu variabel dapat ditunjukkan dengan melihat dari nilai VIF yang tinggi pada variabel – variabel bebas suatu model regresi. Sehingga nilai VIF yang baik adalah nilai dibawah nilai 10. Dalam penelitian ini, nilai VIF dari variabel bebas pada model regresi adalah sebagai berikut :

Tabel 5.17 Pengujian multikolinieritas

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,583	1,717
	Motivasi	,479	2,087
	Lingkungan Kerja	,581	1,722

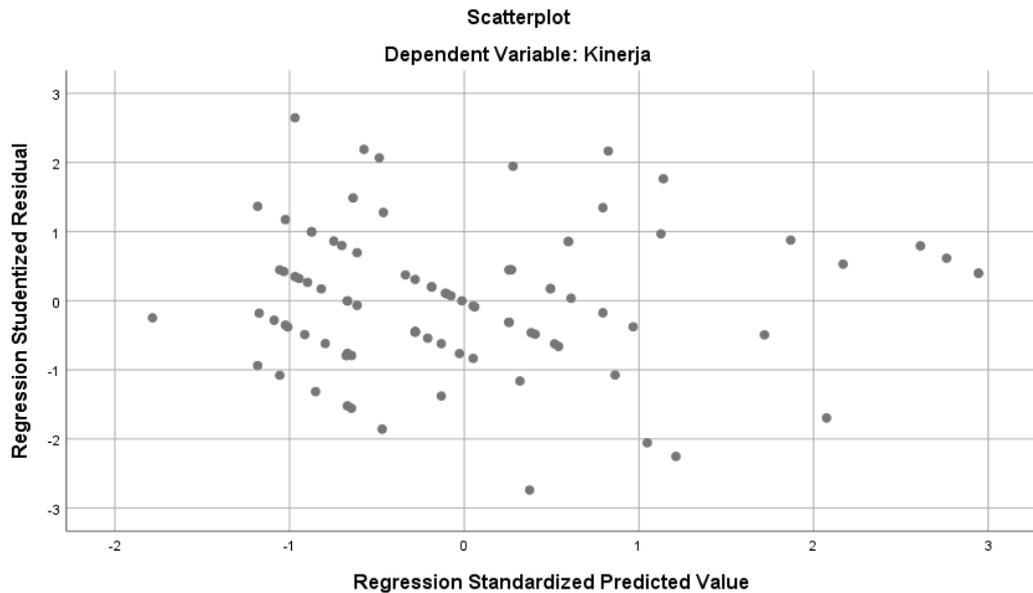
a. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan hasil uji multikolinieritas pada tabel 5.36 diatas terlihat bahwa variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja masing – masing mempunyai tolerance value > 0,10 serta nilai VIF lebih kecil dari 10, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual antara variabel yang satu dengan variabel lainnya, maka dilakukan pengujian heterokedastisitas dalam penelitian ini. Data bersifat homokedastisitas jika varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya bersifat tetap, dan jika variannya tidak sama atau berbeda disebut terjadi heteroskedastisitas.

Gambar 5.2 Pengujian Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan menggunakan program SPSS dapat kita lihat bahwa titik – titik yang menyebar secara acak diatas dan dibawah angka nol (0) pada sumbu Y, menunjukkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi gejala heteroskedastisitas pada model regresi yang digunakan dalam penelitian ini. Sehingga model regresi yang digunakan pada penelitian ini, layak untuk dipakai dalam melakukan pengujian.

5.1.5.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai digunakan teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. melalui program SPSS dan berdasarkan perhitungan analisis regresi linier berganda maka didapatkan hasil sebagai berikut :

Tabel 5.18 Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,962	1,869		2,655	0,009
	Kompensasi	0,228	0,083	0,253	2,745	0,007
	Motivasi	0,277	0,096	0,293	2,891	0,005
	Lingkungan Kerja	0,312	0,084	0,343	3,721	0,000

Dari tabel 5.38 diatas dapat dituliskan kedalam model persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 4,962 + 0,228X_1 + 0,277X_2 + 0,312X_3$$

Persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 4,962, yang berarti apabila Variabel kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan maka variabel kinerja mengalami peningkatan dengan kenaikan sebesar 4,962.
- Koefisien kompensasi (X_1) memberikan nilai sebesar 0,228 yang berarti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,228.
- Koefisien motivasi kerja (X_2) memberikan nilai sebesar 0,277 yang berarti bahwa setiap peningkatan motivasi kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,277.
- Koefisien lingkungan kerja (X_3) memberikan nilai sebesar 0,312 yang berarti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan sebesar 0,312.

5.1.5.4 Pengujian Hipotesis

a. Uji T (Pengujian hipotesis secara parsial)

Uji parsial (uji t) diperlukan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja. Dengan membandingkan nilai t-hitung dengan t-tabel dalam tingkat signifikansi ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.19 Uji Parsial

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	4,962	1,869		2,655	,009
	Kompensasi	,228	,083	,253	2,745	,007
	Motivasi	,277	,096	,293	2,891	,005
	Lingkungan Kerja	,312	,084	,343	3,721	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

- a. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel kompensasi diperoleh nilai t-hitung $>$ t tabel ($2,745 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,007 < 0,05$ hal ini berarti kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- b. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel motivasi kerja diperoleh nilai t-hitung $>$ t tabel ($2,891 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,005 < 0,05$ hal ini berarti motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

- c. Berdasarkan hasil uji parsial untuk variabel lingkungan kerja diperoleh nilai $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$ ($3,721 > 1,987$) hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Dengan nilai signifikansi yang diperoleh adalah $0,000 < 0,05$ hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Uji F (Pengujian Hipotesis Secara Simultan)

Untuk mengetahui apakah variabel bebas kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara bersama – sama terhadap variabel terikat kinerja maka dilakukan dengan uji simultan (uji f). pengujian dilakukan dengan membandingkan nilai F-hitung dengan nilai F-tabel pada tingkat error/signifikansi sebesar 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 5.20 Hasil Uji F
(Nilai F-tabel : 2,71, Sig.(p) : 0,05)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,151	3	68,717	38,930	,000 ^b
	Residual	151,804	86	1,765		
	Total	357,956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

Berdasarkan tabel diatas, hasil perhitungan menunjukkan nilai F hitung $>$ F tabel ($38,930 > 2,71$) dapat disimpulkan secara simultan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan menggunakan batas signifikansi 0,05 maka diperoleh nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Ini menunjukkan bahwa secara bersama – sama

kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5.1.5.5 Variabel Paling Dominan

Dalam penelitian ini variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan yaitu variabel lingkungan kerja. Dimana variabel lingkungan kerja mencapai nilai B sebesar 0,312 lebih tinggi dibanding pencapaian nilai B dari dua variabel lainnya yaitu variabel motivasi kerja dengan nilai B sebesar 0,277 dan variabel kompensasi dengan pencapaian nilai B sebesar 0,228.

5.1.5.6 Koefisien Determinasi

Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel - variabel bebas terhadap variabel terikatnya secara simultan dapat diketahui berdasarkan nilai R Square.

Tabel 5.21 Koefisien Determinasi

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,561	1,329

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Berdasarkan tabel model summary diketahui bahwa nilai koefisien R square sebesar 0,576. Sehingga dapat disimpulkan bahwa 57,6% kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi

Selatan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sedangkan sisanya yaitu 42,4% kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh variabel – variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

5.2 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis penelitian ini dengan menggunakan 3 variabel bebas yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan. Sedangkan untuk membahas pengaruh secara parsial masing - masing variabel bebas terhadap variabel terikat maka berikut ini akan diuraikan satu persatu :

5.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja

Pemberian kompensasi merupakan salah satu bentuk motivasi yang dapat merangsang semangat kerja pegawai, jika hal itu dapat diberikan dan ditingkatkan. Sesuai kenyataan yang diperoleh dari analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi kepada pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.

Kompensasi juga mengandung adanya hubungan yang sifatnya profesional dimana salah satu tujuan utama pegawai bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhannya. Disini juga dapat dilihat bahwa dengan

pemberian kompensasi yang lebih layak dan diterima oleh pegawai karena sesuai dengan tenaga dan kemampuan yang dikeluarkan serta menghargai kerja keras pegawai, maka pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara bersungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerja bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik tentu akan mencapai visi dan misi dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.

Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Ichwanul Muslimin (2020) yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas pertanian Kota Bima serta Suprihatin (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas kelautan dan perikanan Kab. Tulungagung. Hal ini menunjukkan bahwa adanya rasa puas dengan kompensasi yang diberikan baik yang berupa gaji, bonus tunjangan dan berbagai fasilitas yang memadai akan menumbuhkan motivasi yang tinggi dalam bekerja, karena para pegawai merasa dihargai dan didukung dalam bekerja.

5.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan. Motivasi kerja yang dimiliki pegawai dalam melaksanakan tupoksinya relatif bervariasi baik dari sikap maupun perilaku yang dimiliki oleh para pegawai, diharapkan dapat meningkatkan pencapaian sasaran

kerja yaitu peningkatan kinerja pegawai. Hal ini bisa diperoleh jika tercipta hubungan kerjasama yang baik antar sesama pegawai, hubungan antara atasan dan bawahan, lingkungan kerja yang baik dan adanya kesempatan promosi sesuai dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki pegawai.

Kinerja pegawai itu sendiri dapat dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja, dan oleh karena itu besar kecilnya kinerja pegawai yang ada pada individu maupun kelompok tergantung pada efisien dan efektifnya motivasi kerja sehingga, semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai akan meningkat. Hal ini memberikan indikasi bahwa dalam upaya meningkatkan kinerja, perlu adanya perbaikan dan peningkatan motivasi kerja karena motivasi kerja terkait erat dengan peningkatan kinerja.

Penelitian ini juga dapat mendukung hasil penelitian Angelique Tolu, Michael Mamentu, Wehelmina Rumawas (2021) yang menyatakan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai dinas pertanian dan peternakan provinsi Sulawesi Utara serta hasil penelitian Linda Fitriani, Febsri Susanti (2019) yang menyatakan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BKPSDM Kota Pariaman Provinsi Sumatera Barat. Dimana motivasi dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang untuk bertindak dengan cara tertentu. Faktor pendorong tersebut dimaksudkan untuk menggiatkan orang – orang, agar mereka bersemangat dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki.

5.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Lingkungan kerja yang kondusif dapat memotivasi kerja setiap pegawai dalam melaksanakan tugasnya dengan baik, oleh karena itu maka perlu adanya upaya untuk memperbaiki lingkungan dan sarana kerja yang lebih sesuai dengan kebutuhan kerja pegawai. Lingkungan dan sarana kerja yang kondusif dapat memberi dukungan kerja sehingga dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas. Untuk menggambarkan lingkungan kerja yang kondusif, maka diperlukan adanya penataan lingkungan kerja yang dapat memberikan nuansa kerja yang memiliki suasana yang menyenangkan bagi setiap pegawai.

Berdasarkan analisis hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dan kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan. Lingkungan kerja ini dapat memenuhi sebagian dari kebutuhan dan keinginan pegawai terutama dalam aktivitas kerja sehari – hari. Meskipun secara keseluruhan telah disadari juga bahwa masih ada kondisi lingkungan kerja yang belum dapat memenuhi semua kebutuhan kerja pegawai. Pada umumnya situasi lingkungan kerja yang dirasakan oleh para pegawai yang berkenaan dengan aktivitas kerja yang dilakukan dapat ditunjukkan dalam bentuk suasana ruangan kerja yang menyenangkan, ruang istirahat dan tempat untuk beribadah dan lingkungan sekitar kantor juga dapat mendukung semangat kerja pegawai. Oleh karena itu, situasi dan kondisi lingkungan kerja sangat perlu untuk dikelola dengan baik melalui upaya penataan ruangan kerja, ruang istirahat, ruang ibadah, pelayanan dengan dilengkapi

alat pendingin dan penyegar serta pembersih yang memadai sehingga dapat menciptakan semangat kerja yang tinggi.

Sejalan dengan temuan hasil Penelitian baik secara deskriptif maupun imperial statistik regresi berganda yang telah dikemukakan diatas, maka penelitian ini dapat mendukung hasil penelitian Subhan Akbar Abbas (2021) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja kerja pegawai pada kantor dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kab. Soppeng.

5.2.4 Pengaruh Antara Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Penelitian ini membuktikan kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Konstruk variabel penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui sejauh mana variabel-variabel independent mempengaruhi variabel dependent menunjukkan bahwa konstruk tersebut mampu menjawab pertanyaan penelitian sebesar 57,6 % yang berarti bahwa kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebesar 57,6% sedangkan sebesar 42,4 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Kebermaknaan penelitian yang mencapai 57,6% tersebut merupakan kebermaknaan penelitian yang tinggi sehingga dapat dikatakan jika konstruk penelitian yang digunakan dalam penelitian ini untuk melihat factor yang

mempengaruhi kinerja pegawai pada dinas perumahan sebagai sebuah konstruk yang tepat dan baik.

Berdasarkan penjelasan diatas maka peneliti menentukan indikator – indikator yang akan dijadikan sebagai variabel lingkungan kerja yaitu sirkulasi udara diruang kerja, kebisingan serta ruang gerak yang diperlukan.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

- a. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- b. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- c. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- d. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka diperoleh kesimpulan bahwa ketiga variabel bebas (independen) yaitu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara serentak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.
- e. Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan provinsi Sulawesi Selatan.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sudah berjalan dengan baik terlihat dari banyaknya jawaban dari responden yang memilih jawaban sangat setuju dan setuju. Untuk lebih meningkatkan kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan maka disarankan:

1. Diharapkan adanya peningkatan kompensasi melalui adanya penambahan tunjangan yang sudah disesuaikan dengan beban kerja dari masing-masing pegawai, adanya penambahan dan peningkatan fasilitas kantor yang lebih baik lagi. Hal ini perlu dilakukan karena pegawai akan lebih bersikap profesional dengan bekerja secara sungguh – sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang baik.
2. Pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan diharapkan untuk meningkatkan motivasi kerja dengan melihat keberhasilan pegawai dalam mengatasi kesulitan dan menyelesaikan tugas – tugasnya dengan baik dan tepat, lebih sering melibatkan pegawai dalam pengambilan keputusan, lebih meningkatkan lagi hubungan kerjasama yang baik antar sesama pegawai atau keaatasan. Peningkatan motivasi kerja ini perlu dilakukan karena semakin baik motivasi kerja maka kinerja pegawai semakin meningkat.
3. Peningkatan lingkungan kerja pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan lebih ditingkatkan lagi, dimana pimpinan harus mampu mendorong peningkatan lingkungan kerja dengan

membenahi atau memperbaiki kembali penataan lingkungan kerja baik dalam ruangan maupun diluar ruangan kerja dengan memperhatikan antara lain sirkulasi udara diruang kerja, kebisingannya serta ruang gerak yang diperlukan. Karena dengan lingkungan kerja yang baik dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan pekerjaannya baik secara kuantitas maupun kualitas.

4. Dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan disarankan untuk mempertahankan atau lebih meningkatkan lagi kompensasi, motivasi kerja serta lingkungan kerja yang ada. Karena konstruk variabel penelitian yang digunakan menunjukkan bahwa sebanyak 57,6% kinerja pegawai dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan dipengaruhi oleh ketiga variabel bebas tersebut.
5. Karena lingkungan kerja pada dinas perumahan kawasan permukiman dan pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan yang merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai disarankan untuk terus meningkatkan lingkungan kerja pegawai. Dengan lingkungan kerja yang kondusif memberikan dukungan kerja sehingga dapat mendorong pegawai untuk melaksanakan pekerjaannya dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, Subhan Akbar, Baharuddin Semmaila, and Serlin Serang. 2021. "Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kab. Soppeng." *Ilmu Ekonomi* 4.
- Anton Hiondardjo, and Ririn Adi Utami. 2019. "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Malia (Terakreditasi)* 11(1):151–68. doi: 10.35891/ml.v11i1.1795.
- Apriani, W., J. Arifin, and J. Jamaludin. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong." *Japb* 3:735–45.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Danang Sunyoto. 2012. *Analisis Validitas & Asumsi Klasik*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.
- Effendi, Sofian, and Tukiran. 2012. *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revi. Jakarta: LP3ES.
- Fahmi, Irham. 2018. *Manajemen Kinerja Teori Dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, Linda, and Febsri Susanti. 2019. "Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Pariaman Prov. Sumatera Barat." *Manajemen* 3.
- Ghozali Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hendrayani, Hendrayani. 2021. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Kepuh Kencana Arum Di Kota Makassar." *Economix* 8(2).
- Irnawati, Jeni, and Samcay Samcay. 2020. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Gratia Prima Indonesia." *Jurnal Mandiri: Ilmu Pengetahuan, Seni, Dan Teknologi* 4(1):1–13.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktek)*. Depok.
- Kasmir. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Depok: PT. Raja Grafindo

Persada.

Malayu P.S, and . Hasibuan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A. A. Anwar Prabu. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Mulia, Rizki Afri, and Nika Saputra. 2020. "Pengaruh Kompetensi Lingkungan Kerja Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kota Padang." *Jiee* 1(1):51.

Muslimin, Ichwanul. 2020. "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kota Bima." *Ilmiah Mandala Education* 6.

Nabawi, Rizal. 2019. "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 2(2):170–83. doi: 10.30596/maneggio.v2i2.3667.

Paita, Sulistiawati, Bernhard Tewel, and Geris M. Sendow. 2015. "Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Pada Balai Pendidikan Dan Pelatihan Keagamaan Manado." *Jurnal EMBA* 3(3):683–94.

Priyatno, Duwi. 2016. *Belajar Alat Analisis Data Dan Cara Pengolahannya Dengan SPSS*. Yogyakarta: Penerbit Gava Media.

Rahmawanti, Nela Pima. 2014. "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)." *Jurnal Administrasi Bisnis* 8(2).

Riana, Nova, Khoirul Fajri, and Karin Alsyauami. 2017. "Pengaruh Kompensasi

Terhadap Kinerja Karyawan Di Kampung Batu Malakasari Tektona Waterpark Kabupaten Bandung.” *Tourism Scientific Journal* 2(1):1. doi: 10.32659/tsj.v2i1.15.

Riduwan. 2010. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Robbin, and Judge. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Penerbit Salemba Empat.

Sedarmayanti. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan Kelima)*. Bandung.

Sedarmayanti. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung.

Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.

Setiawan, Kiki Cahaya. 2015. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang.” *Psikis: Jurnal Psikologi Islami* 1(2):43–53.

Siagian, Sondang P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Siagian, Sondang P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. 27th ed. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Simamora, Henry. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suprihatin. 2016. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kab. Tulungagung).” *Ilmu Manajemen* 5.

Sutrisno, Eddy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Prenada Media Group.

Syarifuddin, Muhammad Idris, and Sylvia Sjarlis. 2021. “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kab. Barru.” *Magister Manajemen Nobel Indonesia* 2.

Tika, Moh. Pabundu. 2012. *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja*

Perusahaan. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Tolu, Angelique, Michael Mamentu, and Wehelmina Rumawas. 2021. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Administrasi Bisnis* 11 No.1.

Wibowo. 2019. *Manajemen Dari Fungsi Dasar Ke Inovasi*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.

Winardi. 2016. *Kepemimpinan Dalam Manajemen*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.

Yuandari, Esti, and R. Topan Aditya Rahman. 2017. *Metodologi Penelitian Dan Statistika*. Bogor: Penerbit In Media.

Yusuf, Burhanuddin. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Di Lembaga Keuangan Syariah*. Depok: PT RajaGrafindo Persada.

KUESIONER PENELITIAN

Responden yang terhormat :

Perkenalkan saya mahasiswi STIE NOBEL Indonesia Program Studi Magister Manajemen yang sedang mengadakan penelitian “Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan”. Kali ini saya selaku peneliti meminta kesediaan Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk membantu penelitian ini dengan mengisi kuesioner. Berikut kuesioner yang saya ajukan, mohon kepada Bapak/Ibu/Saudara (i) untuk memberikan jawaban yang sejujurnya dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Adapun jawaban Bapak/Ibu/Saudara (i) berikan tidak akan berpengaruh pada diri Bapak/Ibu/Saudara (i) karena penelitian ini dilakukan semata – mata untuk pengembangan ilmu pengetahuan. Atas kesediannya saya ucapkan terima kasih.

Hormat saya,

Siswayani
2018MM21951

BAGIAN I

IDENTIFIKASI RESPONDEN PENELITIAN

A. DATA RESPONDEN

Sebelum menjawab pertanyaan dalam kuesioner ini, mohon Bapak/Ibu/Saudara (i) mengisi data berikut terlebih dahulu. (Jawaban yang saudara berikan akan diperlakukan secara rahasia)

- a. Jenis kelamin :
- b. Lama bekerja :
- c. Usia :
- d. Pendidikan terakhir :

B. PETUNJUK PENGISIAN KUESIONER

- a. Berilah tanda (√) seberapa besar tingkat persetujuan anda terhadap pertanyaan – pertanyaan berikut.
- b. Jawaban yang tersedia berupa skala likert yaitu antara 1–5, yang mempunyai arti :
 - 1 = Sangat tidak setuju (STS)
 - 2 = Tidak setuju (TS)
 - 3 = Netral (N)
 - 4 = Setuju (S)
 - 5 = Sangat setuju (SS)

KUESIONER

PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN

Petunjuk : Berilah Tanda Cek (√) Pada Kolom Yang Sesuai

Uraian	Tanggapan				
	SS	S	KS	TS	STS
I. Kinerja					
Pelaksanaan Tugas					
a. Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan					
b. Saya selalu menyelesaikan pekerjaan dengan cepat sehingga pelayanan tetap berjalan sesuai dengan aturan					
Waktu					
a. Saya selalu berusaha menyelesaikan tugas - tugas yang diberikan sesuai dengan target waktu kerja yang telah ditentukan					
b. Saya selalu tepat waktu dalam penyelesaian Pekerjaan					
Tanggungjawab					
a. Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan tugas dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal					
b. Saya mempunyai tanggungjawab dan komitmen dalam bekerja					
II. Kompensasi					
Gaji					
a. Gaji yang saya terima diberikan tepat waktu					
b. Gaji pokok yang anda terima telah memenuhi kebutuhan dasar					
Tunjangan					
a. Tunjangan memberikan semangat yang lebih dalam bekerja					
b. Anda merasa aman dengan adanya asuransi kesehatan yang diberikan					

Fasilitas					
-----------	--	--	--	--	--

a. Fasilitas kantor hanya digunakan untuk kegiatan kantor					
b. Fasilitas yang disediakan dapat menunjang pekerjaan saya					
III.Motivasi					
Keberhasilan					
a. Saya berusaha mencari cara untuk mengatasi kesulitan yang saya hadapi di dalam menjalankan pekerjaan					
b. Dengan pengalaman kerja, saya dapat menyelesaikan tugas – tugas saya dengan baik dan tepat					
Pekerjaan Itu Sendiri					
a. Saya sering dilibatkan dalam pembuatan keputusan oleh pimpinan					
b. Saya memiliki kepuasan tersendiri manakala mampu menyelesaikan tugas/pekerjaan yang sulit					
Hubungan Kerja					
a. Hubungan antar pegawai terjalin dengan baik					
b. Hubungan pegawai dengan pimpinan berjalan dengan baik					
IV.Lingkungan Kerja					
Sirkulasi Udara Diruang Kerja					
a. Selama covid 19 anda merasa nyaman dalam bekerja karena ventilasi diruang kerja berfungsi dengan baik					
b. Suhu udara diruangan anda sudah dapat membuat anda bekerja dengan baik					
Kebisingan					
a. Ruang kerja tenang dan bebas dari kebisingan suara lalu lalang kendaraan					
b. Suara karyawan lain tidak terlalu mengganggu konsentrasi anda saat sedang bekerja					
Ruang Gerak Yang Diperlukan					
a. Selama covid 19 ruangan yang anda tempati untuk bekerja memiliki luas yang cukup dan nyaman					
b. Anda merasa ruangan anda cukup nyaman untuk bekerja dengan penataan ruang yang ada					

Responden	Kompensasi						Jumlah	Motivasi						Jumlah
	Butir 1.1	Butir 1.2	Butir 1.3	Butir 1.4	Butir 1.5	Butir 1.6		Butir 2.1	Butir 2.2	Butir 2.3	Butir 2.4	Butir 2.5	Butir 2.6	
1	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	26
2	5	4	4	5	4	4	26	4	3	5	4	4	4	24
3	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	25
4	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28
5	4	5	4	4	4	5	26	5	3	5	4	4	4	25
6	5	5	4	5	4	5	28	4	5	5	4	5	5	28
7	4	4	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	4	22
8	4	4	4	4	4	4	24	5	4	5	4	4	4	26
9	5	4	4	5	4	4	26	4	3	5	4	4	4	24
10	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	5	4	4	25
11	4	5	5	5	5	4	28	4	4	5	5	5	5	28
12	4	5	4	4	4	5	26	5	3	5	4	5	4	26
13	5	5	4	5	4	5	28	4	4	5	3	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24	4	3	4	4	3	4	22
15	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
16	3	3	4	4	3	3	20	4	4	3	5	4	4	24
17	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
18	4	5	5	4	4	5	27	4	4	5	5	5	4	27
19	4	4	4	4	5	4	25	5	4	4	4	4	4	25
20	5	4	4	5	5	5	28	4	4	4	4	4	4	24
21	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
22	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	5	25
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	3	4	3	22	3	4	4	4	4	4	23
25	5	4	4	3	5	3	24	3	4	5	3	4	4	23
26	4	4	3	4	4	4	23	4	4	3	3	3	4	21
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	3	4	4	4	3	4	22	4	4	3	4	4	3	22
29	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
30	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	5	4	25
31	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
32	3	4	4	5	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
33	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	4	4	3	23
34	4	4	3	4	4	3	22	4	3	5	3	4	4	23
35	4	3	4	3	4	4	22	4	4	3	4	4	4	23
36	3	4	4	4	5	4	24	4	4	4	4	4	3	23
37	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	3	4	23
38	3	4	4	5	4	4	24	4	3	4	4	4	4	23
39	4	3	4	4	4	4	23	4	4	3	4	3	4	22
40	4	4	4	4	4	4	24	4	4	3	4	4	3	22
41	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
42	4	5	4	4	4	5	26	5	4	3	3	5	3	23
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	5	5	29

Responden	Kompensasi						Jumlah	Motivasi						Jumlah
	Butir 1.1	Butir 1.2	Butir 1.3	Butir 1.4	Butir 1.5	Butir 1.6		Butir 2.1	Butir 2.2	Butir 2.3	Butir 2.4	Butir 2.5	Butir 2.6	
45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
46	3	5	3	3	3	4	21	4	4	4	4	3	4	23
47	5	4	4	5	4	5	27	5	4	4	4	4	3	24
48	4	4	3	4	4	4	23	3	3	4	3	4	4	21
49	4	4	4	4	4	4	24	3	3	3	3	3	3	18
50	5	5	4	4	4	4	26	4	4	5	5	4	4	26
51	5	4	4	4	4	3	24	3	3	4	4	3	5	22
52	4	4	3	4	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
53	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	4	4	5	28
54	5	4	5	4	5	4	27	4	5	4	5	5	5	28
55	4	4	5	3	4	3	23	4	4	3	4	4	4	23
56	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	3	4	4	23
57	4	4	4	5	4	5	26	5	3	3	4	3	4	22
58	5	5	4	4	4	4	26	5	5	3	5	4	4	26
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	4	5	5	29	5	4	5	5	5	5	29
61	4	4	4	3	4	4	23	3	4	4	4	4	4	23
62	4	4	4	4	4	5	25	4	4	3	4	4	3	22
63	5	5	3	4	5	3	25	4	3	3	4	4	3	21
64	5	5	4	5	4	4	27	4	5	3	4	4	3	23
65	5	4	2	5	3	5	24	4	5	5	4	4	5	27
66	4	4	4	4	5	4	25	4	4	4	4	4	4	24
67	5	5	3	4	3	4	24	4	4	4	4	3	3	22
68	5	5	5	5	5	5	30	4	4	4	4	4	4	24
69	4	5	5	4	4	5	27	5	4	4	3	4	5	25
70	4	4	3	5	3	5	24	3	3	4	3	3	4	20
71	4	5	4	4	4	4	25	4	4	5	4	3	4	24
72	4	4	3	4	4	4	23	4	4	4	4	4	3	23
73	3	5	4	4	4	4	24	4	3	3	4	4	3	21
74	4	5	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	4	4	4	24	3	4	5	4	4	4	24
76	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
77	4	4	4	4	4	4	24	5	3	3	4	4	4	23
78	5	5	4	3	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24
79	4	5	4	4	4	4	25	5	4	4	4	3	4	24
80	5	5	4	5	4	4	27	4	5	4	4	5	3	25
81	5	5	4	4	4	4	26	4	4	4	4	5	4	25
82	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	5	4	25
83	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	5	4	4	25
84	4	5	5	4	4	4	26	4	4	4	5	4	4	25
85	3	5	5	3	4	5	25	5	4	4	4	4	4	25
86	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
87	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	4	5	25
89	5	4	4	4	5	4	26	4	4	5	5	4	4	26
90	4	4	5	4	4	4	25	4	4	4	4	4	4	24

Responden	Lingkungan Kerja						Jumlah	Kinerja						Jumlah
	Butir 3.1	Butir 3.2	Butir 3.3	Butir 3.4	Butir 3.5	Butir 3.6		Butir Y1	Butir Y2	Butir Y3	Butir Y4	Butir Y5	Butir Y6	
1	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	4	5	26
2	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
3	4	4	3	4	4	4	23	5	5	4	4	4	5	27
4	4	5	5	5	5	5	29	5	4	4	4	4	5	26
5	3	4	4	3	4	4	22	5	3	4	4	4	4	24
6	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
7	4	4	4	3	4	4	23	4	4	4	3	4	3	22
8	4	4	4	5	4	5	26	4	4	4	5	4	5	26
9	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
10	4	4	3	4	4	4	23	5	5	4	4	4	5	27
11	4	5	4	5	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29
12	3	4	4	3	4	4	22	5	3	4	4	4	4	24
13	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
14	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	3	23
15	4	4	5	5	4	5	27	4	4	4	4	5	4	25
16	4	4	4	4	4	5	25	4	4	4	3	4	4	23
17	4	3	4	4	4	4	23	5	4	4	4	4	5	26
18	4	4	5	4	5	4	26	4	5	4	5	5	5	28
19	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
20	5	4	5	5	4	5	28	5	5	5	5	4	5	29
21	5	5	5	5	4	4	28	4	4	4	4	4	5	25
22	5	4	4	5	4	4	26	4	4	4	4	4	4	24
23	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
24	4	4	4	4	4	3	23	5	4	5	4	4	5	27
25	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	5	4	4	26
26	4	4	4	4	4	3	23	4	3	5	5	4	4	25
27	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
28	4	4	3	5	4	4	24	5	4	4	4	4	3	24
29	3	4	4	4	4	4	23	4	4	4	4	4	4	24
30	4	5	4	3	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
31	4	4	4	4	4	3	23	4	3	4	4	4	4	23
32	4	4	3	4	4	4	23	4	2	4	4	4	4	22
33	4	5	5	4	3	4	25	4	4	4	4	5	4	25
34	4	4	4	3	4	4	23	4	3	4	5	4	4	24
35	4	4	4	3	4	3	22	4	3	4	4	4	4	23
36	4	3	4	4	4	3	22	4	4	4	5	4	4	25
37	4	4	4	4	4	4	24	5	4	4	3	4	4	24
38	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
39	4	4	4	4	4	4	24	3	4	4	4	4	4	23
40	4	3	3	4	4	4	22	4	2	4	4	4	4	22
41	4	3	3	4	4	3	21	4	4	4	4	4	4	24
42	5	4	3	4	3	3	22	4	5	4	5	5	4	27
43	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
44	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30

Responden	Lingkungan Kerja						Jumlah	Kinerja						Jumlah
	Butir 3.1	Butir 3.2	Butir 3.3	Butir 3.4	Butir 3.5	Butir 3.6		Butir Y1	Butir Y2	Butir Y3	Butir Y4	Butir Y5	Butir Y6	
45	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
46	5	4	4	4	4	3	24	4	4	4	4	3	4	23
47	4	4	5	4	4	4	25	3	4	4	4	3	4	22
48	4	4	3	4	4	4	23	4	3	4	3	4	4	22
49	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	3	22
50	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	5	4	4	25
51	4	4	5	4	4	3	24	3	3	4	4	4	4	22
52	4	4	4	4	4	3	23	4	4	4	4	4	4	24
53	4	5	5	4	5	5	28	5	5	5	5	4	5	29
54	5	5	4	4	5	5	28	4	5	4	5	4	5	27
55	4	4	4	4	4	4	24	4	4	5	4	4	4	25
56	5	5	5	5	4	5	29	5	4	4	4	4	4	25
57	5	4	5	5	4	4	27	5	4	4	4	5	4	26
58	5	4	4	4	4	5	26	5	4	5	5	5	4	28
59	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
60	5	5	5	5	5	5	30	5	5	5	5	5	5	30
61	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23
62	4	4	4	4	4	3	23	4	5	4	4	4	4	25
63	4	3	3	4	4	4	22	4	3	4	4	4	4	23
64	5	4	4	4	4	3	24	5	4	4	4	4	4	25
65	4	3	4	4	4	4	23	4	4	4	5	4	4	25
66	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	5	4	4	25
67	4	3	3	4	4	4	22	4	4	4	4	4	4	24
68	4	4	4	5	4	4	25	4	5	5	5	5	5	29
69	3	4	3	3	4	3	20	4	4	3	4	3	4	22
70	4	4	5	4	3	4	24	3	4	4	4	4	4	23
71	5	4	4	3	4	4	24	4	4	4	3	4	4	23
72	4	3	4	4	3	4	22	4	4	4	5	4	4	25
73	4	4	4	4	3	4	23	4	4	4	4	4	4	24
74	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
75	4	4	4	5	4	4	25	4	4	4	4	5	4	25
76	4	4	4	4	4	3	23	4	4	5	5	5	4	27
77	3	4	4	4	4	3	22	4	4	4	4	5	4	25
78	4	4	4	5	5	4	26	5	4	5	5	4	5	28
79	4	3	3	5	3	3	21	4	4	4	4	5	4	25
80	5	4	4	5	5	4	27	5	4	4	5	4	4	26
81	5	3	4	5	4	5	26	4	5	5	4	4	4	26
82	5	3	3	4	4	5	24	4	4	4	5	4	4	25
83	4	4	5	4	4	4	25	4	5	4	4	4	5	26
84	4	4	4	4	5	4	25	4	5	4	4	4	4	25
85	4	4	4	4	4	5	25	4	4	5	4	4	4	25
86	4	4	4	5	3	4	24	4	4	4	5	4	4	25
87	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24
88	4	4	4	4	4	5	25	4	5	4	4	4	4	25
89	4	4	4	4	5	5	26	4	4	4	4	5	5	26
90	4	4	4	4	4	4	24	4	4	4	4	4	4	24

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2072$)**

- 1. Validitas Kompensasi (X1)**

		Correlations						
		Butir1.1	Butir1.2	Butir1.3	Butir1.4	Butir1.5	Butir1.6	Kompensasi
Butir1.1	Pearson Correlation	1	,364**	,143	,352**	,408**	,227*	,649**
	Sig. (2-tailed)		,000	,180	,001	,000	,031	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir1.2	Pearson Correlation	,364**	1	,344**	,186	,272**	,391**	,650**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,080	,010	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir1.3	Pearson Correlation	,143	,344**	1	,150	,565**	,283**	,631**
	Sig. (2-tailed)	,180	,001		,157	,000	,007	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir1.4	Pearson Correlation	,352**	,186	,150	1	,241*	,470**	,630**
	Sig. (2-tailed)	,001	,080	,157		,022	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir1.5	Pearson Correlation	,408**	,272**	,565**	,241*	1	,166	,666**
	Sig. (2-tailed)	,000	,010	,000	,022		,118	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir1.6	Pearson Correlation	,227*	,391**	,283**	,470**	,166	1	,660**
	Sig. (2-tailed)	,031	,000	,007	,000	,118		,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kompensasi	Pearson Correlation	,649**	,650**	,631**	,630**	,666**	,660**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

2. Validitas Motivasi kerja (X2)

Correlations

		Butir2.1	Butir2.2	Butir2.3	Butir2.4	Butir2.5	Butir2.6	Motivasi
Butir2.1	Pearson Correlation	1	,217*	,106	,217*	,245*	,151	,504**
	Sig. (2-tailed)		,040	,321	,040	,020	,154	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir2.2	Pearson Correlation	,217*	1	,170	,331**	,385**	,242*	,612**
	Sig. (2-tailed)	,040		,110	,001	,000	,022	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir2.3	Pearson Correlation	,106	,170	1	,181	,323**	,492**	,651**
	Sig. (2-tailed)	,321	,110		,088	,002	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir2.4	Pearson Correlation	,217*	,331**	,181	1	,335**	,259*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,040	,001	,088		,001	,014	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir2.5	Pearson Correlation	,245*	,385**	,323**	,335**	1	,243*	,676**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000	,002	,001		,021	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir2.6	Pearson Correlation	,151	,242*	,492**	,259*	,243*	1	,661**
	Sig. (2-tailed)	,154	,022	,000	,014	,021		,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Motivasi	Pearson Correlation	,504**	,612**	,651**	,605**	,676**	,661**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Validitas Lingkungan kerja (X3)

Correlations

		Butir3.1	Butir3.2	Butir3.3	Butir3.4	Butir3.5	Butir3.6	Lingkungan Kerja
Butir3.1	Pearson Correlation	1	,211*	,246*	,440**	,198	,292**	,593**
	Sig. (2-tailed)		,046	,020	,000	,061	,005	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir3.2	Pearson Correlation	,211*	1	,602**	,196	,398**	,330**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,046		,000	,065	,000	,001	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir3.3	Pearson Correlation	,246*	,602**	1	,291**	,268*	,318**	,701**
	Sig. (2-tailed)	,020	,000		,005	,011	,002	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir3.4	Pearson Correlation	,440**	,196	,291**	1	,217*	,391**	,646**
	Sig. (2-tailed)	,000	,065	,005		,039	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir3.5	Pearson Correlation	,198	,398**	,268*	,217*	1	,392**	,604**
	Sig. (2-tailed)	,061	,000	,011	,039		,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Butir3.6	Pearson Correlation	,292**	,330**	,318**	,391**	,392**	1	,712**
	Sig. (2-tailed)	,005	,001	,002	,000	,000		,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	,593**	,688**	,701**	,646**	,604**	,712**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

4. Validitas Kinerja pegawai (Y)

Correlations

		ButirY.1	ButirY.2	ButirY.3	ButirY.4	ButirY.5	ButirY.6	Kinerja
ButirY.1	Pearson Correlation	1	,257 [*]	,351 ^{**}	,169	,225 [*]	,389 ^{**}	,599 ^{**}
	Sig. (2-tailed)		,014	,001	,111	,033	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
ButirY.2	Pearson Correlation	,257 [*]	1	,308 ^{**}	,288 ^{**}	,261 [*]	,474 ^{**}	,704 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,014		,003	,006	,013	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
ButirY.3	Pearson Correlation	,351 ^{**}	,308 ^{**}	1	,406 ^{**}	,337 ^{**}	,366 ^{**}	,673 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,001	,003		,000	,001	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
ButirY.4	Pearson Correlation	,169	,288 ^{**}	,406 ^{**}	1	,255 [*]	,386 ^{**}	,649 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,111	,006	,000		,015	,000	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
ButirY.5	Pearson Correlation	,225 [*]	,261 [*]	,337 ^{**}	,255 [*]	1	,235 [*]	,558 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,033	,013	,001	,015		,026	,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
ButirY.6	Pearson Correlation	,389 ^{**}	,474 ^{**}	,366 ^{**}	,386 ^{**}	,235 [*]	1	,732 ^{**}
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,026		,000
	N	90	90	90	90	90	90	90
Kinerja	Pearson Correlation	,599 ^{**}	,704 ^{**}	,673 ^{**}	,649 ^{**}	,558 ^{**}	,732 ^{**}	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	90	90	90	90	90	90	90

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. **RELIABILITAS KOMPENSASI (X1)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,721	6

Nilai Cronbach's Alpha

→ 0.721 > 0.50

2. **RELIABILITAS MOTIVASI KERJA (X2)**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,676	6

Nilai Cronbach's Alpha

→ 0.676 > 0.5

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	6

Nilai Cronbach's Alpha

→ 0.738 > 0.50

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	90	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	90	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,725	6

Nilai Cronbach's Alpha

→ 0.725 > 0.5

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Kompensasi (X1)

Butir1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,0	10,0	10,0
	Setuju	53	58,9	58,9	68,9
	Sangat Setuju	28	31,1	31,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3,3	3,3	3,3
	Setuju	54	60,0	60,0	63,3
	Sangat Setuju	33	36,7	36,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,1	1,1	1,1
	Netral	9	10,0	10,0	11,1
	Setuju	62	68,9	68,9	80,0
	Sangat Setuju	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,0	10,0	10,0
	Setuju	55	61,1	61,1	71,1
	Sangat Setuju	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	6	6,7	6,7	6,7
	Setuju	65	72,2	72,2	78,9
	Sangat Setuju	19	21,1	21,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir1.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8,9	8,9	8,9
	Setuju	56	62,2	62,2	71,1
	Sangat Setuju	26	28,9	28,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Item Motivasi kerja (X2)

Butir2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	9	10,0	10,0	10,0
	Setuju	63	70,0	70,0	80,0
	Sangat Setuju	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	16	17,8	17,8	17,8
	Setuju	64	71,1	71,1	88,9
	Sangat Setuju	10	11,1	11,1	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	18,9	18,9	18,9
	Setuju	50	55,6	55,6	74,4
	Sangat Setuju	23	25,6	25,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	10	11,1	11,1	11,1
	Setuju	65	72,2	72,2	83,3
	Sangat Setuju	15	16,7	16,7	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	12	13,3	13,3	13,3
	Setuju	62	68,9	68,9	82,2
	Sangat Setuju	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir2.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	18,9	18,9	18,9
	Setuju	59	65,6	65,6	84,4
	Sangat Setuju	14	15,6	15,6	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Item Lingkungan kerja (X3)

Butir3.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	7	7,8	7,8	7,8
	Setuju	65	72,2	72,2	80,0
	Sangat Setuju	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir3.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	13	14,4	14,4	14,4
	Setuju	65	72,2	72,2	86,7
	Sangat Setuju	12	13,3	13,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir3.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	15	16,7	16,7	16,7
	Setuju	58	64,4	64,4	81,1
	Sangat Setuju	17	18,9	18,9	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir3.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8,9	8,9	8,9
	Setuju	60	66,7	66,7	75,6
	Sangat Setuju	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir3.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	8	8,9	8,9	8,9
	Setuju	69	76,7	76,7	85,6
	Sangat Setuju	13	14,4	14,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Butir3.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	17	18,9	18,9	18,9
	Setuju	53	58,9	58,9	77,8
	Sangat Setuju	20	22,2	22,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

Item Kinerja pegawai (Y)

ButirY.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	4,4	4,4	4,4
	Setuju	64	71,1	71,1	75,6
	Sangat Setuju	22	24,4	24,4	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

ButirY.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	2	2,2	2,2	2,2
	Netral	11	12,2	12,2	14,4
	Setuju	59	65,6	65,6	80,0
	Sangat Setuju	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

ButirY.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	1	1,1	1,1	1,1
	Setuju	71	78,9	78,9	80,0
	Sangat Setuju	18	20,0	20,0	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

ButirY.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	5	5,6	5,6	5,6
	Setuju	56	62,2	62,2	67,8
	Sangat Setuju	29	32,2	32,2	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

ButirY.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	3	3,3	3,3	3,3
	Setuju	71	78,9	78,9	82,2
	Sangat Setuju	16	17,8	17,8	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

ButirY.6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Netral	4	4,4	4,4	4,4
	Setuju	65	72,2	72,2	76,7
	Sangat Setuju	21	23,3	23,3	100,0
	Total	90	100,0	100,0	

- UJI ASUMSI KLASIK

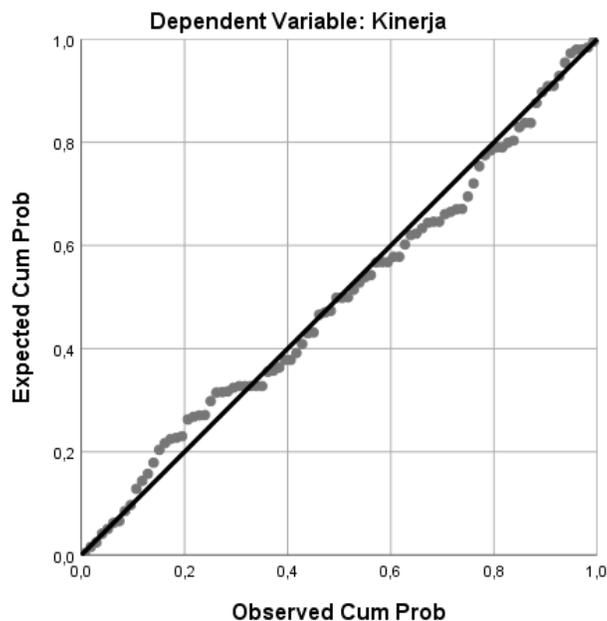
1. UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov >0.05)

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,30601064
Most Extreme Differences	Absolute	,071
	Positive	,071
	Negative	-,059
Test Statistic		,071
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



2. UJI MULTIKOLINIERITAS → NILAI VIF < 10.00

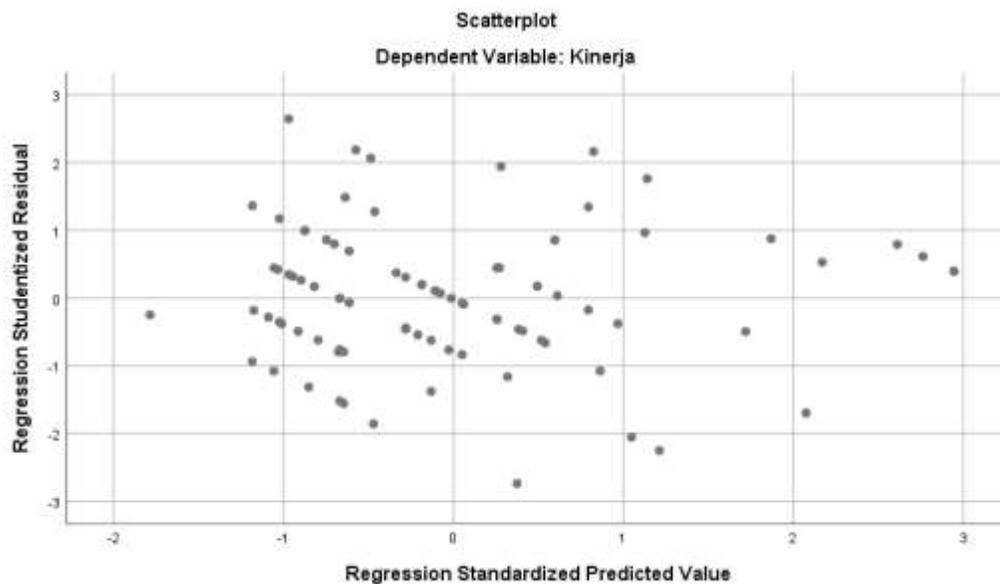
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	,583	1,717
	Motivasi	,479	2,087
	Lingkungan Kerja	,581	1,722

a. Dependent Variable: Kinerja

3. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

- 1. UJI T → T TABEL = 1.987**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,962	1,869		2,655	,009
	Kompensasi	,228	,083	,253	2,745	,007
	Motivasi	,277	,096	,293	2,891	,005
	Lingkungan Kerja	,312	,084	,343	3,721	,000

a. Dependent Variable: Kinerja

- 2. UJI F → F TABEL = 2.71**

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	206,151	3	68,717	38,930	,000 ^b
	Residual	151,804	86	1,765		
	Total	357,956	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759 ^a	,576	,561	1,329

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kinerja