

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI**

**(Studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengembangan  
Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan  
Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta)**

**SKRIPSI**



**Disusun oleh :**

**Nama : Nabila Khairunnisa**

**Nomor Mahasiswa : 15312138**

**Jurusan : Akuntansi**

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap**

**Kinerja Pegawai**

**(Studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengembangan  
Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan  
Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta)**

**SKRIPSI**

Disusun dan diajukan untuk memenuhi sebagai salah satu syarat untuk mencapai  
derajat Sarjana Strata- 1 Program Studi Akuntansi pada Fakultas Ekonomi UII

Oleh:

Nama: Nabila Khairunnisa

No Mahasiswa: 15312138

**UNIVERSITAS ISLAM INDONESIA**

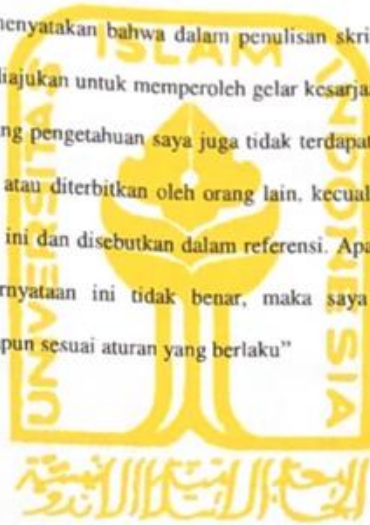
**FAKULTAS EKONOMI**

**YOGYAKARTA**

**2019**

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam penulisan skripsi ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjaan di suatu perguruan tinggi, serta sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis diacu dalam naskah ini dan disebutkan dalam referensi. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima hukuman/sanksi apapun sesuai aturan yang berlaku"



Yogyakarta, 8 Agustus 2019

Penulis,



(Nabila Khairunnisa)

**HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI**

**Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap  
Kinerja Pegawai**

**(Studi pada Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengembangan  
Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan  
Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta)**

Nama : Nabila Khairunnisa

Nomor Mahasiswa : 15312138

Jurusan : Akuntansi



Yogyakarta,

Telah disetujui dan disahkan oleh

Dosen Pembimbing,

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Arief Rahman', written over a light blue horizontal line.

Arief Rahman, SE., M.Com., Ph.D

**BERITA ACARA UJIAN TUGAS AKHIR /SKRIPSI**

SKRIPSI BERJUDUL

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI (UPTD BALAI PENGEMBANGAN PRODUKSI DAN PENGAWASAN  
MUTU BENIH TANAMAN PERTANIAN DAN KETAHANANNDINAS PERTANIAN  
YOGYAKARTA)**

Disusun Oleh : **NABILA KHAIRUNNISA**

Nomor Mahasiswa : **15312138**

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji dan dinyatakan **LULUS**

Pada hari Rabu, tanggal: 11 September 2019

Penguji/ Pembimbing Skripsi : Arif Rahman, SIP., SE., M.Com., Ph.D.



Penguji : Johan Arifin, SE., M.Si., Ph.D.



Mengetahui  
Dekan Fakultas Ekonomi  
Universitas Islam Indonesia



Jaka Sryana, SE., M.Si., Ph.D.

## HALAMAN MOTTO

*“You only fail when you stop trying”*

*“Don’t compare your life to others, there’s no comparasion  
between the sun and the moon, they shine when it’s their time”*



## HALAMAN PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan segala nikmat, rezeki, dan kelancaran dalam penulisan skripsi penulis. Maka

dengan ini penulis mempersembahkan skripsi ini kepada:



Yang senantiasa memberikan doa, motivasi, dukungan, dan waktunya dalam pengerjaan skripsi penulis

## ABSTRAKSI

Perkembangan dunia yang makin canggih mengubah banyak aspek dalam kehidupan manusia, tidak terkecuali dunia bisnis. Persaingan bisnis yang semakin ketat membuat organisasi harus memiliki keunggulannya sendiri dari para pesaingnya dan tidak lepas dari itu, salah satu faktor penting keberhasilan perusahaan yaitu kinerja pegawai dituntut untuk selalu optimal. Kinerja pegawai sendiri dapat dipengaruhi oleh banyak faktor. Tujuan penelitian ini adalah untuk meneliti pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang dilakukan pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta. Metodologi yang digunakan mencakup 117 responden dengan analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi berganda dengan tingkat signifikansi 5 persen, maka hasil penelitian ini menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci:** *kinerja pegawai, kompensasi, motivasi, lingkungan kerja*



## ABSTRACTION

The development of an increasingly sophisticated world changes many aspects of human life, including the business world. Increasingly tight business competition makes the organization must have its own advantages from its competitors and can not be separated from it, one important factor for the company's success is that employee performance is demanded to always be optimal. Employee performance itself can be influenced by many factors. The purpose of this study was to examine the effect of compensation, motivation and work environment on employee performance carried out at the UPTD Institute for Production Development and Quality Control of Agricultural Plant Seeds and Yogyakarta Agricultural Service Resilience. The methodology used included 117 respondents with Multiple Linear Regression analysis. The results of multiple regression analysis with a significance level of 5 percent, the results of this study stated that compensation has a positive effect on employee performance, motivation has a positive effect on employee performance, and the work environment has a positive effect on employee performance.

**Keywords:** *employee performance, compensation, motivation, work environment*

## KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb.

Segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan segala rahmat dan hidayahnya. Tak lupa kepada Nabi junjungan kami Nabi Muhammad SAW yang skripsi ini disusun sebagai salah satu persyaratan memperoleh gelar sarjana Strata-1 Ekonomi, jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Indonesia. Pada kesempatan ini penulis ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Allah SWT yang telah memberikan berkah, ilmu, kesehatan, kesempatan dan segala limpahan nikmatnya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi pada waktu yang tepat. Terimakasih atas segalanya, Alhamdulillah rabbi 'alamin.
2. Bapak Arief Rahman, SE., M.Com., Ph.D selaku dosen pembimbing. Terimakasih atas saran, masukan, ilmu, keikhlasan, motivasi, waktu, dan kesabarannya dalam membimbing penulis hingga skripsi ini selesai. Semoga Allah SWT dapat membalas kebaikan bapak dan keluarga, selalu dimudahkan dalam segala urusannya dan rezeki.
3. Mama Endah Listiawati. Sosok mama terhebat yang merawat penulis dari kecil hingga saat ini, tanpa kerja keras, usaha, doa, serta doronganmu, penulis tidak dapat sampai ke tahap ini. Semoga mama selalu dalam lindungan Allah SWT dan penulis dapat membalas semua kebaikan mama.
4. Eyang putri Hadiyah Muchayat, tante Esa Dewi Takarina, tante Evy Dwikorina. Yang turut mengurus penulis dari kecil, tanpa kehangatan hati, motivasi, serta doa kalian, penulis belum tentu dapat menyelesaikan skripsi ini. Semoga kalian selalu diberikan lindungan oleh Allah SWT dan penulis dapat membalas semua kebaikan yang telah kalian beri.
5. My Dearest Rio Ulya Ulinoha. Seorang yang bisa membuatku lebih tenang disaat aku lagi *stress* karena ingin cepat lulus, memberikan

waktunya buat nemenin revisi, memberi masukan dan motivasi. Terimakasih atas segalanya, aku sangat bersyukur.

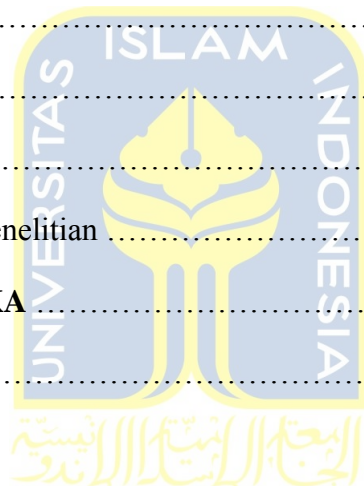
6. Sahabat ansosku, bersyukur karena kompre kita bisa dekat. Wina, Amel, Elisa, Arnie, Nadia Pradipta, dan Nada. Dengan kalian sambat terasa lebih nikmat, bener-bener teman seperjuangan dan paling ngertiin. Makasih banyak ya aku kalau gak ada kalian aku bingung buat sambat sama siapa hehe. Makasih banyak! terutama buat Wina sama Arnie, kalau kalian gak sidang duluan mungkin aku gak tergerak buat lanjutin skripsi hehe. Semoga kita gak akan kehilangan kontak ya, saranghae.
7. Sahabatku dari semester awal sampai akhir, anak-anakku Azqia, Maya, Nadia Pramesti, dan Yashinta. Tanpa kalian pasti aku udah gak ada temen di semester awal haha, i love youu jangan berpisah ya setelah lulus!
8. Intan Dekawati Puteri. Kakakku yang seumur, yang gak pernah ngerasa terbebani kalau aku minta tolong, yang selalu kasih motivasi, masukan, dan juga saran. Terimakasih banyak kakakkuuu.
9. Fauzia Olga Nugraheni. Hadeh heran banget bisa-bisanya kita main bareng padahal faedahnya cuma sedikit ya?? Tapi aku ngefans sama bapak.
10. Teman-teman KKN, Ferdi, Lita, Firda, Ocan, Mas Hima, Amir. Tanpa kalian kkn mungkin gak bakal selancar ini dan heboh.
11. GOT7 dan BIGBANG yang lagunya paling sering aku putar. Makasih banyak kalian sudah menyuguhi lagu dan visual yang bagus buat aku biar semangat lagi ngerjain skripsi.
12. Terutama untuk orang-orang yang selalu nanyain skripsinya sampai mana? kapan sidang? Kapan wisuda???

## DAFTAR ISI

Halaman Judul Skripsi .....	i
Halaman Bebas Plagiarisme .....	ii
Halaman Pengesahan Skripsi .....	iii
Halaman Motto .....	iv
Halaman Persembahan .....	v
Abstrak .....	vi
Kata Pengantar .....	viii
Daftar Isi .....	x
Daftar Tabel .....	xiii
Daftar Gambar .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1 Landasan Teori .....	10
2.1.1 Teori Kinerja ( <i>Job Performance</i> ) .....	10
2.1.2 Teori Kompensasi .....	12
2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai .....	14
2.1.4 Pengertian Kompensasi .....	15
2.1.5 Pengertian Motivasi .....	18
2.1.6 Pengertian Lingkungan Kerja .....	20

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu .....	22
2.3 Hipotesis Penelitian .....	25
2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	25
2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai .....	27
2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai .....	29
2.4 Kerangka Pemikiran .....	31
<b>BAB III METODE PENELITIAN .....</b>	<b>32</b>
3.1 Lokasi Penelitian .....	32
3.2 Populasi dan Sample Penelitian .....	32
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	33
3.4 Variabel Penelitian .....	34
3.5 Uji Validitas dan Uji Reabilitas .....	41
3.5.1 Uji Validitas .....	41
3.5.2 Uji Reabilitas .....	41
3.6 Uji Asumsi Klasik .....	41
3.6.1 Uji Normalitas .....	42
3.6.2 Uji Multikolinearitas .....	43
3.6.3 Uji Heteroskedasitas .....	43
3.7 Pengujian Hipotesis .....	44
3.7.1 Analisis Regresi Berganda .....	44
3.7.2 Uji Parsial (Uji t) .....	44
3.8 Koefisien Determinasi ( $r^2$ ) .....	44
<b>BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>46</b>
4.1 Deskripsi Objek Penelitian .....	46

4.2 Analisis Karakteristik Responden .....	46
4.3 Uji Asumsi Klasik .....	48
4.3.1 Uji Normalitas .....	48
4.3.2 Uji Multikolinieritas .....	49
4.3.3 Uji Heteroskedastitas .....	50
4.4 Uji Regresi Linear Berganda .....	51
4.4.1 Uji Determinasi .....	51
4.4.2 Uji t .....	52
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>55</b>
5.1 Kesimpulan .....	55
5.2 Saran .....	56
5.3 Keterbatasan Penelitian .....	56
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	<b>57</b>
<b>LAMPIRAN</b> .....	<b>59</b>



## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	20
Tabel 3.1 Referensi Kuesioner .....	35
Tabel 3.2 Uji Reabilitas .....	38
Tabel 4.1 Karakteristik Jenis Kelamin Responden .....	44
Tabel 4.2 Karakteristik Usia Responden .....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Lama Kerja Responden .....	45
Tabel 4.4 Uji Normalitas .....	47
Tabel 4.5 Uji Multikolinearitas .....	48
Tabel 4.6 Uji Heteroskedasitas .....	49
Tabel 4.7 Uji t .....	49



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran .....	29
-------------------------------------	----





## **BAB I**

### **1.1 Latar Belakang**

Globalisasi terjadi disekitar kehidupan masyarakat pada masa kini, adapun hal ini juga mempengaruhi organisasi dalam menjalankan tugasnya. Perkembangan sangat terlihat dari teknologi yang semakin canggih, informasi yang semakin mudah didapat. Hal ini tentunya juga dapat berpengaruh pada pola pikir masyarakat modern akan cara mereka bersosialisasi, memenuhi kebutuhan, dan lainnya. Di dalam bisnis baik bagi organisasi swasta maupun sektor publik, munculnya globalisasi ini berdampak secara langsung. Dibutuhkan strategi yang baru dalam pemasaran dan paling penting adalah mempertahankan agar bisnis tidak meredup. Strategi yang baik juga tidak dapat terlepas dari pegawai perusahaan yang baik dalam merencanakan dan menjalankan tugasnya.

Organisasi swasta dijalankan oleh individu yang bertujuan untuk mendapatkan keuntungan sebanyak-banyaknya dan terdapat juga organisasi sektor publik yang dijalankan dibawah pemerintah langsung yang bertujuan untuk memberdayakan dan melayani masyarakat. Menurut Jones (1990) (dalam Cahyana dan Jati, 2017) dari sudut pandang ilmu ekonomi, sektor publik dapat dipahami sebagai suatu entitas yang aktivitasnya berhubungan dengan usaha untuk menghasilkan barang dan pelayanan publik dalam rangka memenuhi kebutuhan dan hak publik. Sektor publik dipengaruhi oleh banyak faktor, tidak hanya faktor ekonomi, akan tetapi faktor politik, sosial, budaya, dan historis. Sebagai salah satu contoh maka diambil organisasi sektor publik yakni dinas pertanian, mengingat bahwa Indonesia merupakan negara agraris dengan produksi dan konsumsi beras yang tinggi. Tentunya penanganan terkait bibit tanaman maupun produksinya harus diatur dengan baik. Hal ini tentu saja juga melibatkan campur tangan pegawai yang menjalani prosedur dan pekerjaannya dengan baik. Permasalahan pertanian yang cukup serius dapat dilihat di Yogyakarta, Dinas

Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta menyebut bahwa alih fungsi lahan pertanian produktif di DIY mencapai lebih dari 250 hektare per tahun. Hal ini menjadi kendala untuk meningkatkan hasil pertanian karena lahan yang semakin berkurang (Republika, 2019). Hal ini dapat menjadi pekerjaan penting bagi para pegawai di Dinas Pertanian DIY bagaimana caranya agar hasil pertanian tetap optimal dan mencapai target.

UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan merupakan salah satu balai yang bekerja di bawah Dinas Pertanian di Yogyakarta, bertugas sebagai pengawasan mutu benih dan sertifikasi benih pertanian. Dengan kendala yang ada di kota Yogyakarta ini maka dinas pertanian seharusnya lebih memaksimalkan hasil dari lahan pertanian yang masih ada, hal ini tentu harus di dukung dengan adanya mutu benih yang bagus agar tidak terjadi gagal panen yang menyebabkan semakin berkurangnya lagi hasil tani di Yogyakarta. Dibutuhkan SDM yang memadai dan berkualitas dalam memecahkan masalah ini, tetapi pada dasarnya kinerja pegawai yang dihasilkan belum tentu dapat selalu meningkat tetapi bisa juga menurun karena terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai.

Sumber Daya Manusia adalah faktor yang penting bagi perusahaan juga merupakan salah satu aset penting. SDM adalah para manusia yang dipekerjakan oleh perusahaan sebagai perumus dan penggerak agar tujuan perusahaan tercapai yaitu manajer sebagai perumus dan para bawahannya sebagai penggerak. Keberadaannya sangat krusial dalam membantu perusahaan agar mencapai tujuannya dengan baik. Sistem Pengendalian Manajemen dapat membantu perusahaan mengatur kendali atas segala sumber daya yang dipakai termasuk salah satunya Sumber Daya Manusia. Menurut Supriyono (2000), pengendalian manajemen merupakan semua metode, prosedur, dan alat-alat termasuk sistem pengendalian manajemen yang digunakan oleh manajemen untuk menjamin kesesuaian dengan kebijakan dan strategi. Sedangkan Sistem Pengendalian Manajemen adalah sistem yang terintegrasi dengan unsur-unsur yang ada dalam perusahaan untuk mengendalikan manajemen serta alat untuk

mengimplementasikan strategi untuk memotivasi anggota agar mencapai tujuan organisasi. Dengan SPM maka manajer dapat mengarahkan para anggota dalam organisasi agar mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Ketika tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien maka dapat dipastikan juga bahwa kinerja pegawai di organisasi juga baik.

Menurut Mangkunegara (Septianingsih, 2010) mendefinisikan kinerja karyawan adalah perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya perjam). Mangkunegara (2000), menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Nawawi (2006), mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi 3 faktor yaitu: (1) Pengetahuan, khususnya yang berhubungan dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab dalam bekerja, faktor ini mencakup jenis dan jenjang pendidikan serta pelatihan yang pernah diikuti di bidangnya; (2) Pengalaman, yang tidak sekedar jumlah waktu atau lamanya dalam bekerja, tetapi berkenaan dengan substansi yang dikerjakan yang jika dilaksanakan dalam waktu yang cukup lama akan meningkatkan kemampuan dalam mengerjakan suatu bidang tertentu; (3) Kepribadian, berupa kondisi di dalam diri seseorang dalam menghadapi bidang kerjanya, seperti minat, bakat, kemampuan bekerjasama/keterbukaan, ketekunan, motivasi kerja dan sikap terhadap pekerjaan. Dapat disimpulkan jika kinerja yang baik berasal dari pegawai yang mengerjakan tugasnya dengan sesuai ataupun dengan efektif dan efisien, tetapi kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh banyak faktor karena hal ini berpengaruh langsung kepada individu (manusia). Pada dasarnya manusia merupakan makhluk hidup yang perilakunya dapat dipengaruhi oleh banyak hal baik dari internal maupun eksternal. Internal yaitu dari dalam diri sendiri, sebagai contohnya adalah emosi yang ada dalam diri manusia ada yang dapat mengontrolnya dan ada yang susah untuk dikontrol. Dari eksternal yaitu berasal dari lingkungannya, salah satu contohnya adalah lingkungan sosial yang bisa saja dari lingkungan keluarganya yang kekurangan sehingga membuat seseorang menjadi lebih maksimal dalam

bekerja agar mendapatkan penghasilan yang mampu menaikkan derajat sosialnya. Dengan banyaknya pengaruh yang dapat mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tanggung jawabnya serta mengingat pentingnya pekerjaan pegawai di perusahaan maka manajer harus paham faktor-faktor apapun yang dapat mempengaruhi pegawainya baik faktor yang membuat kinerja karyawan menurun maupun faktor pendorong karyawan agar kinerja karyawan dapat meningkat.

Kompensasi merupakan sesuatu yang diberikan oleh perusahaan sebagai balas jasanya. Kompensasi memiliki bentuk yang bermacam-macam, bisa berupa uang, manfaat, dan sebagainya. Karyawan yang bekerja dengan baik akan menerima kenaikan kompensasi yang lebih besar, mereka yang bekerja dengan tidak memuaskan akan menjumpai kenaikan kompensasi yang lebih kecil atau tidak ada kenaikan sama sekali (Maltis dan Jackson, 2006). Terdapat kompensasi langsung, tidak langsung, dan finansial non-finansial, kompensasi langsung merupakan kompensasi yang dapat mendukung pegawai menggunakan finansial seperti gaji, THR, tunjangan dan lainnya. Kompensasi tidak langsung diberikan melalui pihak ketiga dari perusahaan untuk pegawai seperti uang makan, asuransi jiwa, uang transportasi, dan lainnya. Sedangkan kompensasi non-finansial adalah sesuatu yang diberikan dari perusahaan yang bermanfaat tetapi tidak berwujud kepada pegawai seperti lingkungan kerja yang baik, beasiswa bagi pegawai untuk naik pangkat, dan lainnya. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai bermanfaat bagi memotivasi pegawai dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya.

Motivasi merupakan sebuah dorongan bagi individu dalam mengerjakan sesuatu agar tercapainya sebuah tujuan tertentu. Menurut Potu (2013), motivasi merupakan respon karyawan terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri karyawan agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki dapat tercapai. Diperlukan adanya peran organisasi dalam meningkatkan motivasi dan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong terciptanya sikap dan tindakan yang profesional dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan bidang dan tanggung jawab masing-

masing (Heny Sidanti, 2015). Aspek-aspek Motivasi Kerja menurut Hasibuan (2003) dibedakan menjadi:

1. Aspek aktif atau dinamis, motivasi nampak sebagai suatu usaha positif dalam menggerakkan dan mengarahkan sumber daya manusia agar secara produktif berhasil mencapai tujuan yang diinginkan.
2. Aspek statis, motivasi akan tampak sebagai kebutuhan dan juga sekaligus sebagai perangsang untuk dapat menggerakkan potensi sumber daya manusia kearah tujuan yang diinginkan.

Pemberian motivasi bagi pegawai dapat diberikan oleh perusahaan dengan bentuk yang bermacam-macam. Perusahaan dapat memberikan motivasi berupa penghargaan kepada pegawai yang dapat mengerjakan tugasnya dengan baik, hal berfungsi untuk mendorong semangat pegawai-pegawai untuk mengerjakan tugasnya dengan sempurna. Motivasi lain yang dapat diberikan oleh perusahaan juga bisa diberikan dalam bentuk suatu hukuman, hukuman ini bisa berupa penurunan jabatan, potongan gaji, bahkan dikeluarkan dari pekerjaan. Tetapi motivasi dalam bentuk hukuman jika diberlakukan dalam jangka panjang dapat berakibat fatal, salah satunya adalah stres kerja yang nantinya dapat berpengaruh ke penurunan kinerja pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (1996), lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja meliputi uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang dinamis, peluang karir, dan fasilitas kerja yang memadai (Mangkunegara, 2006). Keadaan lingkungan kerja disekitar pegawai dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, semakin buruk lingkungan membuat semangat kerja pegawai semakin menurun sehingga akhirnya produktifitas pegawai juga ikut menurun. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Menurut Sedarmayanti (2001), lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang berbentuk fisik dan berpengaruh secara langsung terhadap pekerjaan pegawai, contohnya meja kerja, kursi kerja, komputer kantor, dan sebagainya. Ketika lingkungan kerja fisik ini bermasalah maka secara langsung akan menghambat pekerjaan pegawai sehingga kinerja pegawai dapat turun. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan (Sedarmayanti, 2001). Lingkungan kerja non fisik disini lebih cenderung kearah keadaan disekitar pekerja yang tidak terlihat secara fisik tetapi dapat dirasakan secara tidak langsung yang dapat mempengaruhi semangat kerja pegawai, contohnya hubungan pegawai atasan dengan bawahan, suasana kekeluargaan di kantor, komunikasi dalam kerja, dan sebagainya.

## **1.2 Rumusan Masalah**

1. Adakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta?
2. Adakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta?

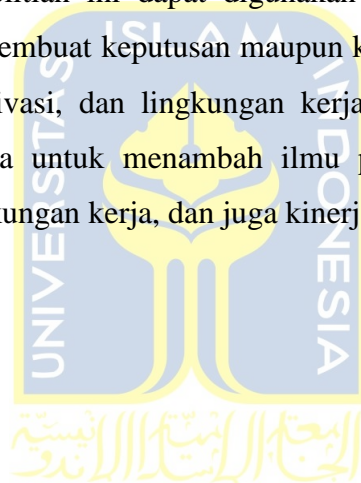
## **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta.

2. Untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta.
3. Untuk mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan dan bahan referensi untuk membuat keputusan maupun kebijakan di perusahaan terkait kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai dan juga untuk menambah ilmu pengetahuan terkait motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan juga kinerja pegawai.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Kinerja ( *Job Performance* )**

Teori ini berasal dari teori psikologi yang berisi tentang bagaimana seorang pegawai berperilaku dalam pekerjaannya sampai dapat menghasilkan tujuan pekerjaannya. Dalam mencapai tujuan pekerjaannya, terdapat banyak faktor yang dapat mempengaruhi pegawai sehingga kinerja pegawai tidak dapat selalu baik maupun selalu buruk. Menurut Harsuko (2011) (dalam Cahyana dan Jati, 2017) mengatakan bahwa perbedaan kinerja antara orang yang satu dengan lainnya dalam situasi kerja adalah karena perbedaan karakteristik dari individu. Karenanya, perusahaan harus bisa memiliki penilaian terhadap kinerja para pekerjanya, tentunya mereka tidak ingin mengalami kerugian jika ternyata pegawai yang dipekerjakan memiliki kualitas kinerja yang buruk. Menurut As'ad (1991) (dalam Saptianingsih, 2010), kinerja mengandung tiga unsur yaitu: (1) Unsur waktu, yaitu hasil-hasil yang dicapai oleh usaha tertentu, dinilai dalam satu putaran waktu atau sering disebut periode. Ukuran periode dapat menggunakan satuan jam, hari, bulan, maupun tahun; (2) Unsur hasil, yaitu hasil-hasil tersebut merupakan rata-rata pada akhir periode tersebut. Hal ini tidak berarti mutlak, setengah periode harus memberikan setengah dari keseluruhan; (3) Unsur metode, dalam artian seseorang pegawai harus menguasai betul dan bersedia mengikuti



pedoman metode yang telah ditentukan, yaitu metode kinerja yang efektif dan efisien, ditambahkan pula dalam bekerjanya pegawai tersebut harus bekerja dengan penuh gairah dan tekun serta bukan berarti harus bekerja berlebihan.

Berhubungan dengan penilaian kinerja pegawai dalam pengendalian manajemen terdapat seorang kontroler yang fungsinya menyiapkan, menganalisis dan menginterpretasikan laporan kinerja, menganalisis program, dan proposal anggaran, serta mengkonsolidasinya dalam anggaran tahunan. Menurut Cushing and Romney dialih bahasakan oleh Kosasih (2002) Kontroler adalah eksekutif tingkat atas dalam kebanyakan organisasi perusahaan, yang setingkat dengan atau satu tingkat lebih rendah daripada eksekutif selain direktur muda, dan karenanya ia merupakan peserta dalam pengambilan keputusan puncak yang mempengaruhi seluruh organisasi. Menurut Wilson and Campbell dialih bahasakan oleh Tjin-Tjin Fenix Tjendera (2001) kontroler memiliki tanggung jawab dan fungsional yaitu adalah Perencanaan (*Planning*), adalah penetapan dan pemeliharaan suatu rencana operasi yang terintegrasi sejalan dengan sasaran dan tujuan perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Terdapat juga fungsi Pengendalian (*Controlling*) merupakan pengembangan dan perevisian norma-norma (*standart*) yang memuaskan sebagai ukuran pelaksanaan dan penyediaan pedoman serta bantuan kepada para anggota manajemen yang lain dalam menjamin pelaksanaan yang sebenarnya terhadap norma standar. Dalam hal ini maka fungsi kontroler dapat menjadi seorang yang membuat perencanaan terkait apa saja yang membuat perusahaan dapat mencapai tujuannya dari pengaturan anggarannya sampai mengawasi jalannya kegiatan internal salah satunya juga sebagai orang yang

memperhatikan kinerja pegawai supaya lebih optimal, jalannya keefisienan dan keefektifan karena pengaruhnya yang krusial bagi mencapai tujuan perusahaan.

Kontroler dapat melakukan pengaturan strategi yang dapat mengubah kinerja pegawai, salah satu caranya adalah kenaikan kompensasi dari perusahaan dapat membuat kenaikan semangat pegawai dalam mengerjakan tugasnya. Hal ini dipengaruhi oleh perasaan pegawai yang merasa usaha yang ia kerjakan dapat diapresiasi perusahaan dengan gaji yang sesuai. Dapat dipahami jika soal mencapai kinerja yang baik berarti terdapat dua pihak yang bersangkutan saling timbal balik dalam mendapatkan keuntungan. Seorang pegawai tidak bisa bekerja sembarangan, di dalam dirinya ia harus paham jika semua yang akan dihasilkan oleh pekerjaannya akan berdampak buruk pada perusahaan. Perusahaan juga tidak boleh sembarangan memperlakukan pegawai karena apa yang mereka kerjakan dapat menimbulkan efek buruk pada perusahaan, contohnya dengan memberikan regulasi sesuai dengan Hak Asasi Manusia. Dengan terciptanya rasa aman dan adil antar pihak maka seharusnya hal ini dapat menghasilkan kinerja yang baik dari para pegawai dalam perusahaan.

### **2.1.2 Teori Kompensasi**

Pengertian kompensasi sendiri adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan atas jasa yang telah diberikannya kepada perusahaan tempatnya bekerja. Menurut Hasibuan (2010), kompensasi merupakan semua pendapatan berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi bersifat langsung disini yaitu upah yang diterima pegawai perusahaan secara tetap dan bisa dikatakan upah yang wajib dibayarkan oleh perusahaan setiap bulannya maupun setiap tenggang waktu yang sudah ditetapkan bersama. Kompensasi langsung diantaranya dapat berupa gaji, insentif dan bonus. Sedangkan kompensasi yang bersifat tidak langsung ini adalah kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai diluar upah wajib, dapat berupa uang atau barang ataupun layanan. Diantaranya terdapat cuti, tunjangan-tunjangan, asuransi, dan juga fasilitas perusahaan.

Dalam hal pemberian kompensasi sebenarnya juga tidak luput dari peran kontroler yang tidak hanya membatasi peranannya hanya dalam fungsi pencatatan dalam kegiatan akuntansi perusahaan, lebih jauh lagi harus memperluas fungsi akuntansinya kepada fungsi manajemen dalam pengaruhnya terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Wilson and Campbell dialih bahasakan oleh Tjin-Tjin Fenix Tjendera (2001) kontroler memiliki tanggung jawab dan fungsional yaitu dalam Pelaporan (*Reporting*), adalah menyusun, menganalisis, dan menginterpretasikan data keuangan untuk digunakan pada berbagai bentuk kebutuhan manajemen. Kompensasi dapat menjadi salah satu yang memotivasi karyawan agar kinerjanya meningkat dan juga berhubungan dengan keuangan perusahaan maka dapat menjadi salah satu faktor yang dapat digunakan kontroler dalam membuat pengaturan strategi.

Pemberian kompensasi oleh perusahaan terhadap karyawannya ini tentunya melewati beberapa proses pertimbangan oleh kontroler melalui beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kompensasi. Pertimbangan awal yaitu dengan melihat

bagaimana kontribusi kerja para pegawainya, tentu saja perusahaan tidak mau rugi jika ternyata kompensasi yang ia keluarkan tidak sebanding akan apa yang didapatkan sebagai gantinya. Kedua yaitu pertimbangan akan kemampuan perusahaan dalam membayar pegawainya, tidak mungkin perusahaan memberikan upah pegawai diluar kemampuan finansialnya. Kemudian ada pertimbangan akan kesediaan perusahaan untuk memberikan kompensasi kepada pegawainya. Ada juga pertimbangan yang dilakukan dengan melihat tenaga kerja diluar perusahaan, saat ada pegawai yang memiliki kemampuan yang rata-rata banyak dimiliki oleh tenaga kerja lain diluar sana maka perusahaan akan memberikan kompensasi yang rendah. Melihat organisasi karyawan yang memperjuangkan hak karyawan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai juga dapat menjadi pertimbangan bagi perusahaan dalam memberikan kompensasi. Dan terakhir yang paling penting adalah pertimbangan besaran kompensasi dengan mentaati perundang-undangan mengenai kompensasi yang ditetapkan oleh negara. Dengan memberikan kompensasi yang sesuai dengan usaha para karyawan berikan kepada perusahaan maka diharapkan kompensasi yang mereka dapatkan bisa memotivasi dalam melakukan pekerjaan sehingga kinerja pegawai dapat meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai.

### **2.1.3 Kinerja Pegawai**

Kinerja pegawai adalah bagaimana hasil dari pegawai dalam suatu perusahaan dalam mengerjakan tugasnya berhasil secara efektif dan efisien. Kinerja merupakan hal yang penting bagi keberhasilan dalam perusahaan. Tujuan dari perusahaan dapat tercapai saat pegawai dapat menjalankan tugasnya dengan

menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Tika (2006) (dalam Dhermawan, Sudibya, dan Utama, 2012) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu. Kinerja pegawai ini dinilai oleh perusahaan seperti bagaimana pegawai dapat mencapai tugasnya, misalnya dengan pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya sesuai tenggat waktu yang ada maupun waktu yang lebih singkat dibanding seharusnya maka dapat dinilai bahwa kinerja pegawai tersebut bagus. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan (Hasibuan, 2003).

Hal umum yang selalu dibahas dalam mencapai kinerja pegawai yang baik fokusnya hanya pegawai, tetapi sebenarnya perusahaan juga memiliki andil yang sama besarnya dalam memberikan efek signifikan terhadap pegawainya dalam mencapai kinerja yang baik seperti, pemberian pelatihan bagi pegawai, memberikan wewenang dan tanggung jawab kepada pegawai yang tepat.

Kinerja pegawai tentunya tidak terlepas dari sifat masing-masing individu dalam perusahaan. Sifat dalam diri seseorang ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu faktor internal dalam diri sendiri dan juga faktor eksternal karena lingkungan sekitar. Saat pegawai merasakan tekanan dalam diri karena stres pekerjaan maupun urusan di luar pekerjaan maka, kinerja mereka dapat turun karena perasaan tersebut. Maka dari itu, dapat dipahami jika kinerja pegawai tidak dapat selalu stabil.

Kesimpulannya kinerja pegawai adalah keberhasilan segala usaha yang dilakukan oleh pegawai atas pekerjaannya diperusahaan, kinerja pegawai ini dinilai oleh perusahaan yang menerima manfaatnya. Kinerja pegawai juga dapat terpengaruh oleh beberapa faktor sehingga keberhasilan kerja pegawai ini tidak dapat selalu stabil. Kinerja pegawai merupakan hal krusial dalam perusahaan karena pekerjaan yang pegawai lakukan ini bertujuan untuk mencapai tujuan perusahaan dan mereka ini adalah pelaksana atas semua yang telah dirancang sehingga perlu selalu dilakukan maintain pekerjaannya.

#### **2.1.4 Kompensasi**

Kompensasi adalah pendapatan yang diterima pegawai dari perusahaan atas segala pekerjaan dan manfaat yang telah diberikan oleh pegawai kepada perusahaan. Kompensasi dapat berupa finansial secara langsung, tidak langsung, dan juga non-finansial. Kompensasi finansial secara langsung ini terdiri dari gaji wajib yang diterima pegawai tiap bulannya, THR (Tunjangan Hari Raya), bonus, insentif, dan sebagainya. Manfaat dari gaji yang sudah diketahui oleh pegawai dan diterima tiap bulannya terkadang masih kurang untuk merangsang kinerja pegawai, maka terdapat juga perusahaan yang memberikan bonus maupun intensif bagi pegawainya supaya dapat lebih memotivasi. Kompensasi tidak langsung yaitu kompensasi yang tidak diberikan secara langsung oleh pegawai tetapi diberikan melalui manfaat yang diberikan olehnya seperti, asuransi kesehatan, asuransi jiwa, asuransi ketenagakerjaan, mobil perusahaan, dan lainnya. Semua ini diberikan oleh perusahaan supaya pegawai merasa nyaman bekerja. Kompensasi non-finansial adalah segala manfaat yang dapatkan oleh pegawai secara tidak

langsung, tidak langsung ini maksudnya pegawai dapat tidak merasakan bahwa apa yang sebenarnya mereka dapatkan ini berharga baginya contohnya, jatah cuti yang lumayan banyak, pelatihan tambahan yang diberikan perusahaan, lingkungan kerja yang baik, dan sebagainya. Kompensasi non-finansial ini berfungsi untuk membawa perasaan nyaman kepada pegawai dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawabnya.

Dalam pemberian kompensasi dapat pula dikatakan jika perusahaan memiliki tujuan selain mencapai kinerja pegawai yang baik, ini berguna juga untuk mempertahankan pegawai untuk tetap loyal kepada perusahaan, dan secara tidak langsung hal ini dapat menarik perhatian calon-calon pekerja yang memiliki kemampuan yang mungkin dapat bermanfaat bagi perusahaan. Pemberian kompensasi ini jelas sudah diperhitungkan secara rinci oleh perusahaan dan hal ini tidak merugikan, karena pegawai juga merupakan aset yang berharga. Tidak ada perusahaan yang mau kehilangan aset yang paling berharga, jadi kompensasi yang diberikan akan menjadi setimpal dengan apa yang sudah diberikan oleh pegawai. Sebenarnya masih banyak manfaat pemberian kompensasi, hal ini disampaikan dalam Hasibuan (2003), tujuan pemberian kompensasi antara lain dengan ikatan kerja sama yaitu saat pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara atasan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati. Lalu ada kepuasan kerja, dengan balas jasa yang diberikan kepada karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari

jabatannya. Terdapat juga pengadaan efektif, jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah. Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya. Ada juga stabilitas karyawan, dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turn-over relative kecil. Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaanti peraturan perusahaan yang berlaku. Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya. Terakhir adalah pengaruh pemerintah, jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan dapat yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dihindarkan.

Maka dari itu dapat disimpulkan manfaat dari kompensasi ini adalah sebagai pemacu pegawai dalam mengerjakan tugas dan kewajibannya, karena guna kompensasi bagi mereka untuk memenuhi kebutuhan hidupnya selain itu tertanam dalam diri bahwa manfaat yang mereka dapatkan dari kompensasi ini akan bisa selalu didapatkan ketika bekerja di perusahaan maka munculnya kenyamanan dalam bekerja.

### **2.1.5 Motivasi Kerja**

Motivasi merupakan proses psikologis yang muncul dari diri seseorang untuk dapat mengetahui perilakunya. Dalam bisnis, motivasi merupakan faktor



penting dalam mencapai tujuan organisasi. Motivasi dapat mempengaruhi pegawai dalam pekerjaannya, maka motivasi bisa menjadi strategi yang digunakan perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

Menurut Hasibuan (2003), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaannya, saat motivasi yang mereka dapat kurang, bisa berefek pada kinerja yang lemah. Jika motivasinya tinggi maka dapat mendorong pegawai dalam bekerja keras sehingga tercapainya kinerja yang baik. Tetapi semua pegawai memiliki sifat yang berbeda-beda, maka mengatur SDM di perusahaan tidak mudah bagi manajemen. Ketika motivasi yang tinggi dan tepat diberikan kepada individu, maka perusahaan dapat mengarahkan pegawai tersebut sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini dapat terjadi saat pegawai yang sebenarnya dapat mengerjakan pekerjaannya dengan baik tetapi sedang tidak memiliki gairah untuk melakukannya sehingga pentingnya motivasi untuk meningkatkan semangat pegawai dalam melakukan pekerjaannya.

Pemberian penghargaan juga dapat meningkatkan motivasi dalam diri pegawai yang didukung oleh pernyataan mengenai pengertian motivasi oleh Nawawi (2006) “dorongan atau kehendak yang menyebabkan seseorang berbuat sesuatu”, karena membuat mereka memiliki suatu kebanggaan dan diakui oleh perusahaan serta para pegawai lainnya secara tidak langsung ini juga memicu perasaan pegawai yang tidak menerima penghargaan yang ingin juga diakui oleh

perusahaan dan mendapat manfaat dari penghargaan tersebut. Disini mulai timbul persaingan antar pegawai dalam menjadi yang terbaik, saat itu juga maka kinerja pegawai meningkat. Terdapat juga motivasi yang disebut motivasi negatif, adalah dimana atasan memberikan *feedback* kepada pegawai dengan hukuman ketika melakukan pekerjaan yang salah. Tentu saja sebenarnya motivasi ini dapat membuat pegawai semangat dalam mengerjakan pekerjaannya karena takut akan diberikan hukuman. Tetapi hal ini tetap tidak efektif jika terus diberlakukan, karena akan menyebabkan stres bagi pegawai secara berkepanjangan dan perasaan tidak nyaman bekerja dalam perusahaan maka semakin lama semangat para pegawai juga akan semakin menurun.

### **2.1.6 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Bayu Saptianingsih (Basuki dan Susilowati, 2005:40), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Dalam hal ini perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pekerjanya. Terdapat dua jenis lingkungan kerja:

#### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja di sekitar tempat kerja pegawai yang terlihat secara fisik. Lingkungan ini dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun tidak langsung. Contoh yang dapat mempengaruhi secara

langsung adalah kursi tempat bekerja, meja, komputer, alat yang menunjang pekerjaannya, dan lainnya. Dapat dikatakan mempengaruhi secara langsung karena jika terdapat barang yang bermasalah akan menimbulkan pekerjaan tertunda. Contoh lingkungan fisik yang tidak mempengaruhi secara langsung adalah pencahayaan ruangan kerja, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan dan lainnya. Dengan keadaan seperti itu akan mempengaruhi suasana hati pegawai dalam bekerja, seperti ketika ada suara bising di kantor menyebabkan ketidakfokusan dalam berfikir sehingga kemungkinan besar pekerjaan salah dikerjakan.

## 2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Adalah keadaan saat pegawai bekerja seperti kekompakan tim, terciptanya hubungan yang baik antar rekan kerja, juga hubungan bawahan ke atasan. Dengan terciptanya lingkungan kerja non-fisik yang baik dapat terhindarkan adanya senioritas di tempat kerja dan komunikasi yang baik sehingga antar pegawai dapat bekerjasama dan saling mendukung dalam pekerjaannya.

Lingkungan kerja juga termasuk fasilitas diluar pekerjaannya yang merupakan hal yang umum dibutuhkan bagi pegawai seperti tempat ibadah, kantin, tempat parkir yang aman, juga lokasi yang aman dalam bekerja seperti adanya keamanan yang menjaga. Semua fasilitas ini memang tidak secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai tetapi dapat memberikan efek kenyamanan bekerja dalam lingkungan kerja yang baik, bagus, aman, dan sehat.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1

Tabel Penelitian Terdahulu

Tahun	Judul	Variabel	Lokasi	Hasil
2012	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Bali	<b>Dependen:</b> -Kinerja Pegawai -Kepuasan Kerja <b>Independent:</b> -Motivasi -Lingkungan Kerja -Kompetensi -Kompensasi	Dinas Pekerjaan Umum Bali	<b>Terhadap variabel kepuasan kerja:</b> -Motivasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh tidak signifikan -Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh signifikan  <b>Terhadap variabel Kinerja Pegawai:</b> -Motivasi dan Kompetensi tidak signifikan -Lingkungan Kerja dan Kompensasi signifikan
2013	Pengaruh Kompensasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan	<b>Dependen:</b> -Kinerja Karyawan <b>Independent:</b> -Kompensasi -Lingkungan Kerja	PT. (Persero) PELABUHAN INDONESIA III Terminal Petikemas Semarang Bagian Operasi Terminal	<b>Terhadap variabel Kinerja Pegawai:</b> -Kompensasi berpengaruh signifikan -Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan

2013	Kepemimpinan, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	<b>Dependen:</b> -Kinerja Karyawan <b>Independent:</b> -Kepemimpinan -Motivasi -Lingkungan Kerja	Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo dan Maluku Utara di Manado	<b>Terhadap variabel Kinerja Pegawai:</b> -Kepemimpinan berpengaruh signifikan -Motivasi berpengaruh signifikan -Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan
------	--	---	--	---

Dhermawan, Sudibya, dan Utama (2012) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali”. Sampel penelitian ini sebanyak 150 orang pegawai di lingkungan Kantor Dinas PU Provinsi Bali, dipilih dengan metode Stratified Proportional Random Sampling sementara data dikumpulkan menggunakan kuisioner untuk kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM). Hasil analisis penelitian ini membuktikan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja sementara kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan. Hasil penelitian berimplikasi terhadap motivasi, kondisi lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi pegawai yang perlu ditingkatkan guna meningkatkan kepuasan kerja

dan apabila kepuasan kerja pegawai meningkat maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Penelitian dilakukan oleh Isna, Rodhiyah, dan Nurseto (2013) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil penelitian diketahui bahwa secara signifikan kompensasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 36 persen dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 47,5 persen. Penelitian oleh secara bersama-sama kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, pengaruhnya kuat. penelitian ini adalah explanatory, dengan alat pengumpulan data melalui kuesioner. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus slovin dengan teknik penarikan menggunakan purposive sampling yang berjumlah 93 orang dari karyawan Bagian Operasi Terminal. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Data Kuantitatif.

Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Potu (2013) berjudul “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado”. Populasi penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## **2.3 Hipotesis Penelitian**

### **2.3.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berkaitan dengan teori kinerja dan teori kompensasi yaitu pemberian kompensasi yang diberikan oleh perusahaan untuk pegawai adalah sebagai proses timbal balik antara usaha yang diberikan pegawai dalam pekerjaannya dengan upah kerjanya. Ketika pegawai menganggap jumlah kompensasi yang didapat tidak sesuai dengan usaha yang ia berikan kepada perusahaan maka motivasi kerjanya dapat menurun sehingga kinerja pegawai juga ikut turun. Maka kompensasi ini diharapkan dapat memotivasi pegawai dalam bekerja sehingga kinerja pegawai akan meningkat.

Hal tersebut didukung oleh penelitian Dhermawan, Sudibya dan Utama (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai maka semakin baik juga kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Dzulfikri, M. N. I., Rodhiyah dan Nurseto, S. (2003) turut menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja pegawai dengan kontribusi sebesar 36%.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor dan salah satunya adalah kompensasi. Kompensasi memiliki banyak jenis yang dapat diberikan perusahaan kepada pegawainya, misal ada gaji, asuransi kesehatan, bonus, jatah cuti yang banyak, dan sebagainya.

Kompensasi menurut Dhermawan dan sebagainya (dalam Mangkuprawira, 2002) meliputi bentuk tunai langsung, pembayaran tidak langsung dalam bentuk manfaat karyawan, dan insentif untuk memotivasi karyawan agar bekerja keras untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Pemberian kompensasi bagi pegawai diharap memotivasi agar meningkatkan kinerjanya, tetapi hal ini juga tergantung dari berapa besar kompensasi yang ditawarkan oleh perusahaan kepada pegawai. Jika pegawai menganggap pekerjaan yang dilakukannya mampu dihargai lebih tinggi ketimbang kompensasi yang diberikan maka tujuan pemberian kompensasi ini justru malah berbanding terbalik dari yang diharapkan. Dalam hal ini maka perusahaan harus berlaku adil, sebenarnya pemerintah juga sudah turut ikut dalam pembuatan regulasi terkait upah minimum yang diterima pegawai yaitu dalam UU Pasal 88 ayat 1 No. 13/2003 yang meliputi pemberian upah-upah dan bagaimana perusahaan menghitung upah bagi pegawai supaya adil.

Perlakuan adil ditetapkan karena terjadinya proses timbal balik atas perusahaan dengan pegawainya, pegawai mengharap kompensasi yang dapat digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya lalu untuk mendapatkan kompensasi tersebut maka pegawai harus menghasilkan kinerja terbaiknya bagi perusahaan agar tujuan perusahaan dapat tercapai. Semakin besar kompensasi yang ditawarkan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai karena mereka akan terpacu semangatnya dalam bekerja keras dan lebih sadar akan pentingnya pekerjaan mereka bagi perusahaan, diikuti dengan kedisiplinan pegawai akan peraturan yang ada di kantornya. Saat semua ini terjadi maka timbul kesejahteraan



dalam perusahaan sehingga fokus perusahaan dalam mencapai tujuannya dapat lebih mudah.

## **H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.3.2 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Berkaitan dengan teori kinerja, motivasi merupakan upaya manajer untuk meningkatkan kinerja pegawainya sehingga perlu adanya rangsangan motivasi yang sesuai agar motivasi ini benar-benar bisa meningkatkan kinerja pegawai dalam perusahaan, salah satunya dengan tidak menerapkan motivasi negatif secara berkepanjangan. Berkaitan juga dengan teori kompensasi, penerapan motivasi positif yaitu dapat berupa bonus yang diberikan oleh pegawai dengan kinerja yang baik maka dapat memotivasi pegawai yang ada di perusahaan tersebut.

Menurut penelitian Potu (2013) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan hal ini dapat ditingkatkan dengan memberikan bimbingan kepada karyawan agar melaksanakan tugasnya dengan sebaik-baiknya. Variabel motivasi pada hasil penelitian yang dilakukan oleh Sidanti (2015) juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Motivasi adalah suatu dorongan manusia yang akan mengarah agar tercapainya suatu tujuan tertentu. Dalam bisnis, motivasi dapat menjadi kunci bisnis untuk mencapai keberhasilan. Di perusahaan, motivasi diberikan kepada para pegawainya untuk mendorong semangat bekerjanya hingga kinerja pegawai meningkat dan tujuan perusahaan tercapai. Pemberian motivasi kepada pegawai

terdapat 2 jenis, yang pertama pemberian motivasi positif dan kedua adalah motivasi negatif.

Motivasi positif, mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuannya dengan pemberian suatu imbalan/hadiah/penghargaan. Seseorang tentunya dapat lebih termotivasi dalam mengerjakan tugasnya jika tau akan mendapatkan hadiah nantinya. Contohnya, pegawai yang memiliki kebutuhan akan uang akan senang jika mendapatkan uang tambahan diluar gaji pokoknya maka ia cenderung akan lebih termotivasi dalam bekerja jika akan diberikan imbalan. Motivasi negatif yakni mempengaruhi seseorang dalam mencapai tujuannya dengan memberikan suatu hukuman, lebih tepatnya memberikan tekanan berupa ketakutan. Dalam perusahaan motivasi negatif ini contohnya adalah jika pegawai melakukan kelalaian dalam melakukan tugasnya atau melanggar peraturan perusahaan maka perusahaan akan memberi hukuman berupa potong gaji atau penurunan jabatan, sehingga dengan tekanan yang menyebabkan ketakutan ini maka pegawai akan lebih giat dalam bekerja dan lebih teliti, dengan ini tentu saja kinerja pegawai akan meningkat. Walaupun begitu, dampak berkepanjangan dari pemberian motivasi negatif ini akan buruk. Pegawai dengan tekanan terus menerus akan menjadi stres dalam bekerja, kemungkinan perusahaan kehilangan kesempatan mendapat SDM yang bagus karena citra perusahaan yang buruk dalam mengelola pegawainya, terlebih kinerja pegawai akan semakin menurun.

## **H2: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai**

### **2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

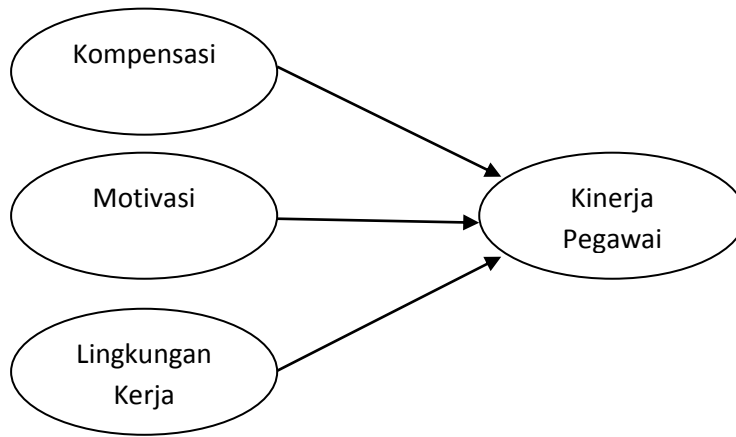
Terkait dengan teori kinerja, lingkungan kerja yang baik diciptakan perusahaan guna membuat karyawan merasa nyaman bekerja sehingga karyawan dapat mengerjakan pekerjaannya dengan usaha yang maksimal tanpa dipengaruhi oleh hal lain disekitarnya dan karyawan juga akan merasa lebih mudah dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dengan ini maka lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

Menurut penelitian Potu (2013), lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam penelitian Isna, Rodhiyah dan Nurseto (2013), juga diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Hal ini dapat berpengaruh karena lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar tempat kerja pegawai yang berhubungan langsung dan tidak langsung. Menurut Aurelia Potu (dalam Supardi, 2003), menyatakan lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Untuk lebih menguatkan lagi maka diambil penelitian oleh Dzulfikri, Rodhiyah, dan Nurseto (2013), hasilnya juga turut menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan kuat terhadap kinerja karyawan dengan memberikan kontribusi sebesar 47,5 %.

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan non-fisik. Lingkungan kerja fisik berarti segala sesuatu di sekitar tempat bekerja pegawai yang dapat terlihat secara fisik dan kebanyakan menunjang secara langsung pekerjaan pegawai seperti komputer, mesin fotokopi, meja kantor, dan sebagainya. Lingkungan kerja non-fisik merupakan hal yang tidak terlihat secara fisik tetapi dapat mempengaruhi pegawai sehingga dapat mempengaruhi suasana hati dalam melakukan tugasnya seperti kebisingan, sirkulasi udara, pencahayaan kantor, dan sebagainya. Karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai maka dapat menjadi sebuah gagasan bagi suatu perusahaan yang ingin memiliki pegawai yang setia dan profesional yaitu dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi para pekerjanya untuk menghindari kemungkinan pegawai dari adanya stres kerja, pegawai dapat lebih mudah berkonsentrasi dalam pekerjaannya karena suasana kantor yang nyaman, dan juga semangat kerja mereka tidak akan turun setelah lama bekerja di kantor sehingga keinginan untuk pindah ke perusahaan lain adalah rendah.

### **H3: Lingkungan Kerja Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

## 2.4 Kerangka Pemikiran



**Gambar 2.1**  
**Kerangka Penelitian**

Kerangka penelitian ini berisi variabel-variabel yang akan diteliti. Kinerja pegawai sebagai variabel terikat, lalu kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja akan menjadi variabel bebas yang akan mempengaruhi kinerja pegawai.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Lokasi Penelitian**

Penelitian dilakukan pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan yang merupakan bagian dari Dinas Pertanian Daerah Istimewa Yogyakarta. Mengingat saat ini pesatnya pembangunan yang mengambil lahan pertanian di Yogyakarta.

#### **3.2 Populasi dan Teknik Penentuan Sampel**

Populasi merupakan sekumpulan individu yang menjadi objek dan memiliki karakteristik tertentu yang sama yang akan dikaji. Populasi dalam penelitian ini merupakan seluruh karyawan yang bekerja pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta

Sampel merupakan sebagian dari populasi yang diambil dengan karakteristik tertentu untuk diteliti. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *simple random sampling* karena tidak ada karakteristik tertentu yang dibutuhkan dalam penelitian ini.

Menurut Roscoe (1975) yang dikutip Uma Sekaran (2006) yang memberikan acuan umumnya untuk menentukan sampel:

- a. Ukuran sampel lebih dari 30 dan kurang dari 500 adalah tepat untuk kebanyakan penelitian
- b. Jika sampel dipecah ke dalam subsampel (pria/wanita, junior/senior, dan sebagainya), ukuran sampel minimum 30 untuk tiap kategori adalah tepat.
- c. Dalam penelitian multivariate (termasuk analisis regresi berganda), ukuran sampel sebaiknya 10x lebih besar dari jumlah variabel dalam penelitian.
- d. Untuk penelitian eksperimental sederhana dengan kontrol eksperimen yang ketat, penelitian yang sukses adalah mungkin dengan ukuran sampel kecil antara 10 sampai dengan 20.

Maka, sampel minimal dari penelitian ini adalah  $10 \times 4$  variabel = 40. Sampel yang diambil di penelitian ini sebesar 117, sehingga lebih besar dari sampel minimal.

### **3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer merupakan data yang diambil secara langsung dari responden tanpa adanya perantara.

Metode yang digunakan dalam pengumpulan data menggunakan kuesioner yang diberikan kepada 117 responden di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah

Istimewa Yogyakarta . Kuesioner yang disebarakan memakai tipe pilihan sehingga memudahkan responden dalam menjawab pernyataan.

Angket yang digunakan adalah kuesioner skala likert dimana setiap pernyataan yang disediakan terdapat 5 jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

- a) Untuk jawaban SS responden diberi skor 5
- b) Untuk jawaban S responden diberi skor 4
- c) Untuk jawaban KS responden diberi skor 3
- d) Untuk jawaban TS responden diberi skor 2
- e) Untuk jawaban STS responden diberi skor 1

### 3.4 Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan objek penelitian. Variabel sendiri terbagi menjadi 2 macam yaitu:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas merupakan variabel yang akan mempengaruhi variabel terikat dan menjadi penyebab adanya variabel terikat.

- a. Variabel Kompensasi

Merupakan segala pendapatan yang diterima oleh pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta berupa uang atas imbalan jasanya, dengan indikator:



- a. Gaji
- b. Bonus
- c. Tunjangan

b. Variabel Motivasi

Merupakan dorongan yang diberikan kepada pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta guna meningkatkan semangat dalam bekerja, indikatornya adalah:

- a. Fisiologis
- b. Keamanan
- c. Sosial
- d. Aktualisasi diri

c. Variabel Lingkungan Kerja



Lingkungan kerja adalah segala sesuatu disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kinerjanya, berikut indikatornya:

- a. Suasana kerja
- b. Hubungan antar rekan kerja
- c. Fasilitas kantor

2. Variabel Terikat

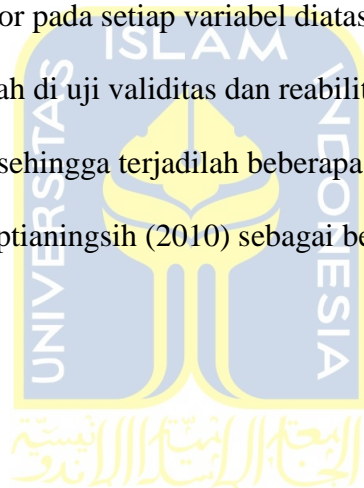
Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Kinerja pegawai pada pegawai yang bekerja di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan

Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta menjadi variabel terikat di penelitian ini.

Indikatornya adalah:

- a. Kualitas kerja
- b. Kuantitas kerja
- c. Ketepatan waktu
- d. Efektivitas
- e. Komitmen kerja

Dari semua faktor pada setiap variabel diatas maka telah dibuat pernyataan kuesioner yang juga telah di uji validitas dan reabilitasnya dengan sampel yang dipakai oleh penelitian sehingga terjadilah beberapa modifikasi dari kuesioner yang diadaptasi dari Saptianingsih (2010) sebagai berikut:



**Tabel 3.1**

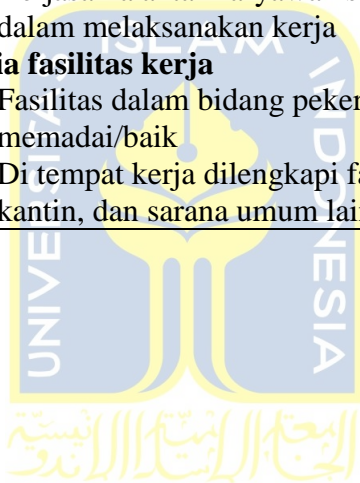
**Referensi Kuesioner**

<b>Variabel</b>	<b>Pernyataan</b>	<b>Sumber</b>
Kinerja	<p><b>Kualitas Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan benar</li> <li>b. Anda dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah ada kesalahan</li> </ul> <p><b>Kuantitas Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan</li> </ul> <p><b>Ketepatan Waktu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>d. Anda tidak pernah datang terlambat ke kantor</li> <li>e. Anda langsung meneruskan kembali pekerjaan selesai waktu istirahat berakhir</li> </ul> <p><b>Efektivitas</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>f. Waktu yang telah diberikan kepada anda dapat anda gunakan seefektif mungkin dalam mengerjakan pekerjaan</li> </ul> <p><b>Komitmen Kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>g. Anda menjaga nama baik perusahaan</li> <li>h. Anda dapat menjaga kerahasiaan perusahaan</li> </ul>	Kerangka berfikir Saptianingsih (2010) yang telah dimodifikasi

Kompensasi	<p><b>Gaji</b></p> <p>a. Perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga</p> <p><b>Bonus</b></p> <p>b. Perusahaan memberikan intensif/bonus tiap tahun</p> <p>c. Besarnya intensif/bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pengorbanan yang anda berikan selama bekerja di perusahaan</p> <p><b>Tunjangan</b></p> <p>d. Perusahaan memberikan tunjangan jabatan seperti parkir gratis, mobil perusahaan, kartu kredit</p> <p>e. Perusahaan tetap memberikan tunjangan karyawan seperti pembayaran saat tidak masuk kantor (pelatihan, cuti, sakit)</p>	Kerangka berfikir Saptianingsih (2010) yang telah dimodifikasi
Motivasi	<p><b>Kebutuhan fisiologis</b></p> <p>a. Dengan penghasilan yang diperoleh selama ini, karyawan telah mampu memiliki tempat tinggal</p> <p>b. Perusahaan memberi bonus pada karyawan yang lembur</p>	Kerangka berfikir Saptianingsih (2010)

	<p><b>Kebutuhan rasa aman</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Perusahaan memberikan asuransi keselamatan dalam bekerja</li> <li>d. Perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan pribadi</li> </ul> <p><b>Kebutuhan Sosial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>e. Komunikasi antar karyawan dapat dijalin dengan baik</li> <li>f. Komunikasi antar karyawan dengan atasan dapat dijalin dengan baik</li> </ul> <p><b>Kebutuhan harga diri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>g. Perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi</li> <li>h. Perusahaan memberi kesempatan pada karyawannya dalam hal pergantian kedudukan melalui rotasi jabatan</li> </ul> <p><b>Kebutuhan aktualisasi diri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Saya merasa bangga dan berguna atas pekerjaan yang dijalankan</li> <li>j. Perusahaan memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri karyawan</li> </ul>	
--	--	--

Lingkungan Kerja	<p><b>Suasana kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>a. Suasana kerja di perusahaan menyenangkan dengan kebersihan yang ada</li> <li>b. Penerangan dalam ruangan kerja sangat cukup</li> </ul> <p><b>Hubungan dengan rekan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>c. Masing-masing karyawan saling menghormati</li> <li>d. Kerjasama antar karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan kerja</li> </ul> <p><b>Tersedia fasilitas kerja</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>e. Fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik</li> <li>f. Di tempat kerja dilengkapi fasilitas ibadah, kantin, dan sarana umum lain</li> </ul>	<p>Kerangka berfikir Saptianingsih  (2010)</p>
------------------	---	--



### 3.4 Uji Validitas dan Realibilitas

#### 3.4.1 Uji Validitas

Valid merupakan ukuran untuk menunjukkan tingkat kevalidan suatu instrumen. Instrumen dapat dikatakan valid jika mampu mengukur apa yang diinginkan dalam membuktikan data dari variabel jika diteliti secara tepat. Untuk dapat dinyatakan valid maka dibutuhkan uji validitas.

Jumlah sampel minimal adalah 10 kali dari jumlah variabel yang dipilih. Dalam uji validitas ini, mengambil sebanyak 41 responden. Jumlah variabel adalah 4 maka dikali 10 hasilnya 40, maka sampel yang diambil sudah memenuhi batas minimal. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan SPSS, hasil menyatakan bahwa semua indikator dalam variabel valid. Dinyatakan valid karena  $R_{hitung} > R_{tabel}$ .  $R_{tabel}$  yang digunakan sebesar 0,3008 karena menggunakan 41 responden dengan batas 0,05.

#### 3.4.2 Uji Realibilitas

**Tabel 3.2**

Variabel	Cronbach's Alpha
Kinerja	0,646
Kompensasi	0,783
Motivasi	0,809
Lingkungan Kerja	0,848

Sumber: Data diolah, 2019

Tujuan uji realibilitas adalah untuk meyakinkan bahwa kuesioner yang disusun dapat dengan baik mengukur apa yang diuji dalam penelitian tersebut. Hasil Uji Reabilitas menunjukkan adanya konsistensi dalam kuesioner.

Menurut Bhisma Murti (1997) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria sebagai berikut:

- a.  $0,8 - 1,0$  = Reliabilitas baik
- b.  $0,6 - 0,799$  = Reliabilitas diterima
- c.  $<0,6$  = Reliabilitas kurang baik

Dengan indikator diatas maka hasil dari semua variabel, reabilitas dapat diterima.

### 3.5 Uji Asumsi Klasik

#### 3.5.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui distribusi data dalam variable bebas dan terikat yang digunakan dalam penelitian. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *onesample kolmogorov-smirnov*. Persamaan regresi dapat dinyatakan normal ketika nilai signifikansi dari hasil uji statistik *kolmogorov-smirnov* lebih dari 0,05.





### 3.5.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan uji dimana fungsinya memastikan apakah dalam model regresi terdapat interkorelasi/kolinearitas antara variabel bebas. Menurut Saptianingsih (Nugroho, 2005), deteksi multikolinieritas pada suatu adalah jika Variance Inflation factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas  $VIF = 1/Tolerance$ , jika  $VIF = 10$  maka  $Tolerance = 1/10 = 0,1$ . Semakin tinggi VIF maka semakin rendah Tolerance.

### 3.5.3 Uji Heteroskedastitas

Uji heteroskedastitas dilakukan guna memberikan nilai apakah terdapat ketidaksamaan varian yang berasal dari residual untuk semua uji pada model regresi linear. Saat uji heteroskedastitas tidak memenuhi maka model regresi dapat dikatakan tidak valid. Uji heteroskedastitas juga digunakan untuk mengetahui apakah terjadi penyimpangan dari syarat yang berada di asumsi klasik pada regresi linear, maka model regresi wajib memenuhi syarat jika tidak ada heteroskedastitas. Terdapat banyak jenis uji heteroskedastitas menggunakan SPSS, dan penelitian ini menggunakan Uji Glesjer.

## **3.6 Pengujian Hipotesis**

### **3.6.1 Analisis Regresi Berganda**

Regresi berganda digunakan karena model regresi menggunakan variabel bebas yang jumlahnya lebih dari satu. Regresi berganda juga digunakan karena data yang digunakan dalam penelitian ini kuantitatif.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel bebasnya adalah variabel kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai.

### **3.6.2 Uji Parsial (Uji t)**

Uji t digunakan dengan tujuan untuk menguji pengaruh tiap antar variabel bebas sendiri-sendiri terhadap variabel terikat. Hasil uji dilakukan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel dengan signifikansi sebesar 5%.

### **3.6.3 Koefisien Determinasi ( $r^2$ )**

Koefisien determinasi adalah seberapa besarnya kemampuan dari semua variabel bebas menjelaskan varian dari variabel terikat, koefisien determinasi menyatakan berapa proporsi keragaman dalam variabel tergantung variabel penduganya.

Nilai koefisien determinasi adalah dari angka 0-1, maka ketika hasil nilai koefisien determinasi semakin mendekati nilai 1 maka pengaruh variabel bebas

terhadap variabel tetap semakin kuat, sebaliknya jika hasilnya lebih mendekati angka 0 maka pengaruh variabel bebas terhadap variabel tetap semakin melemah.



## BAB IV

### ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Deskripsi Objek Penelitian

Populasi yang digunakan pada penelitian ini yaitu dari karyawan yang bekerja di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta. Data diperoleh dengan penyebaran kuesioner kepada pihak karyawan di tempat. Penentuan sampel menggunakan simple random sampling dengan rumus slovin, sehingga hasilnya diperoleh 117 responden. Analisis penelitian menggunakan program SPSS (*Statistic Program for Social Science*).

#### 4.2 Analisis Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan 117 responden yang memiliki karakteristik berbeda sehingga dibagi berdasarkan usia, jenis kelamin, dan lama bekerja. Berikut merupakan data responden terkait:

**Tabel 4.1**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase
Wanita	46	39%
Pria	71	61%

Sumber: Data primer

**Tabel 4.2**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah Responden</b>	<b>Persentase</b>
20-27 tahun	7	5%
28-35 tahun	15	13%
36-43 tahun	24	21%
44-51 tahun	41	35%
Lebih dari 52 tahun	30	26%

Sumber: Data primer

**Tabel 4.3**

<b>Lama bekerja</b>	<b>Jumlah responden</b>	<b>Persentase</b>
1-5 tahun	16	14%
6-10 tahun	16	14%
11-15 tahun	16	14%
16-20 tahun	21	18%
21-35 tahun	43	36%
Lebih dari 36 tahun	5	4%

Sumber: Data Primer

Dilihat dari data diatas, dapat disimpulkan jika pekerja pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta lebih didominasi pekerja berjenis kelamin pria, dari segi usia kebanyakan pekerja berumur lebih dari 44 tahun,

sedangkan lama bekerja pekerja di sini didominasi oleh pekerja dengan pengalaman 21-35 tahun.

Dapat diambil kesimpulan dari hasil ini jika pekerja kebanyakan berjenis kelamin pria karena pekerjaan pada UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta lebih dominan terjun langsung ke lokasi seperti sawah, gudang benih, dan sebagainya yang membutuhkan lebih banyak tenaga ketimbang pekerjaan yang hanya di dalam kantor. Dari segi usia dan lama bekerja dapat berkaitan dengan penerimaan pegawai negeri sipil yang lebih dibutuhkan untuk sektor lain selain Dinas Pertanian di Yogyakarta, dan juga karena batasan usia bagi PNS untuk pensiun lumayan lama maka kebanyakan pekerja mungkin memanfaatkan ini untuk bekerja sampai usianya mencukupi untuk pensiun.

### **4.3 Uji Asumsi Klasik**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Untuk lebih memastikan apakah data residual terdistribusi secara normal atau tidak, maka uji statistik yang dapat dilakukan yaitu pengujian *onesample kolmogorov-smirnov*. Uji ini digunakan untuk menghasilkan angka yang lebih detail, apakah suatu persamaan regresi yang akan dipakai lolos normalitas. Suatu persamaan regresi dikatakan lolos normalitas apabila nilai signifikansi uji *Kolmogorov-Smirnov* lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas pada tabel 4.2 dibawah:

**Tabel 4.4**

Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)
Kinerja (Y)	0,111
Kompensasi	0,132
Motivasi	0,302
Lingkungan Kerja	0,107

Sumber: Data diolah 2019

Hasil pengujian normalitas yang dilakukan menunjukkan bahwa data berdistribusi normal. Hal ini ditunjukkan dengan nilai signifikansi variabel Kompensasi sebesar  $0,132 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel Motivasi sebesar  $0,302 > 0,05$ , nilai signifikansi variabel Lingkungan Kerja sebesar  $0,107 > 0,05$  dan nilai signifikansi variabel Kinerja sebesar  $0,111 > 0,05$ .

#### 4.3.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel bebas. Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF) dan *tolerance* ( $\alpha$ ). Jika nilai VIF  $< 10$  dan nilai *tolerance*  $> 0,1$  maka tidak terjadi multikolinieritas. Berikut terlampir dibawah ini hasil uji multikolinieritas:

**Tabel 4.5**

Variabel	VIF
Kompensasi	1,303
Motivasi	1,505
Lingkungan Kerja	1,342

Sumber: Data diolah, 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai *tolerance value* > 0,10 atau nilai VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Variabel Kompensasi bernilai Tolerance 0,768 lebih besar dari 0,1 dan bernilai VIF 1,303 < 10, nilai Tolerance Variabel Motivasi 0,665 > 0,1 dan nilai VIF 1,505 < 10, Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai Tolerance sebesar 0,745 > 0,1 dan nilai VIF 1,342 < 10. Dengan ini, hasil dari semua variabel menunjukkan bahwa perbandingan nilai Tolerance yang > 0,1 dan nilai VIF < 10,10 maka semua variabel tidak terjadi multikolinieritas.

#### **4.3.3 Uji Heteroskedastitas**

Uji heteroskedastitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya. Berikut ini adalah hasil uji heteroskedastitas:



**Tabel 4.6**

<b>Variabel</b>	<b>Sig.</b>
Kompensasi	0,600
Motivasi	0,355
Lingkungan Kerja	0,266

Sumber: Data diolah 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai probabilitas semua variabel lebih besar dari 0,05, dengan demikian variabel yang diajukan dalam penelitian tidak terjadi heterokedasitas.

#### **4.4 Uji Regresi Linear Berganda**

##### **4.4.1 Determinasi**

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda yang dapat dilihat pada lampiran menunjukkan besarnya koefisien determinasi (*Adjusted R Square*) = 0,411, artinya variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel tidak bebas sebesar 41,1% sisanya sebesar 58,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian.

#### 4.4.2 Uji t

**Tabel 4.7**

Variabel	Sig.	t value
Kompensasi	0,000*	4,618
Motivasi	0,100**	2,630
Lingkungan Kerja	0,009*	2,642

Sumber: Data diolah, 2019

\* signifikansi 5%

\*\* signifikansi 10%

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ , nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yang berarti “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Variabel Kompensasi terhadap Kinerja”. Berdasarkan hasil ini dengan mengambil konsep dari pengendalian manajemen pada bagian perencanaan strategi yang merupakan perencanaan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi dengan fokus pada visi, misi, falsafah, dan strategi organisasi untuk mencapai tujuan organisasi dalam jangka waktu menengah (Umar, 2003). Kompensasi dapat dimasukkan menjadi faktor yang dapat mempengaruhi para pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Salah satunya adalah upaya untuk meningkatkan kinerja dengan meningkatkan kompensasi, tentunya hal ini juga disertai dengan evaluasi kerja sebagaimana hasilnya dapat lebih mempengaruhi secara kuat dalam mengambil keputusan ini.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar  $0,010 = 0,10$ , nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yang berarti “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Variabel Motivasi terhadap Kinerja”. Hasil ini mendukung konsep pengertian Sistem Pengendalian Manajemen yang mana merupakan sistem yang terdiri dari beberapa sub sistem yang saling berkaitan, yaitu pemrograman, penganggaran, akuntansi, pelaporan, dan pertanggungjawaban untuk membantu manajemen mempengaruhi orang lain dalam sebuah perusahaan, agar mau mencapai tujuan perusahaan melalui strategi tertentu secara efektif dan efisien (Suadi, 1999). Dalam kalimat “mempengaruhi orang lain agar mencapai tujuan perusahaan” ini dapat diartikan sama dengan pengertian dari motivasi menurut Mulyasa (2003) motivasi merupakan tenaga pendorong atau penarik yang menyebabkan adanya tingkah laku ke arah suatu tujuan tertentu.. Hal ini juga tidak terlepas dari *goal congruence*, ketika manajer mengupayakan tercapainya tujuan perusahaan dan di sisi lain pegawai juga memiliki tujuannya sendiri maka manajer juga perlu memberi motivasi yang sesuai kepada para bawahannya. Upaya motivasi pegawai agar meningkatnya kinerja pegawai dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti, memberikan kebutuhan fisiologis yaitu dengan pemberian bonus dan gaji yang sesuai untuk kebutuhan hidup, memberikan rasa aman kepada para pegawainya dengan cara memberikan asuransi keselamatan bekerja dan memperhatikan jika pegawai mengalami kesusahan dalam bekerja, memperhatikan kebutuhan sosial pegawai dalam bekerja, memperhatikan kebutuhan harga diri pegawai seperti pemberian penghargaan pada pegawai yang

memberikan kontribusi paling terlihat di kantor dan juga kesempatan pergantian rotasi jabatan yang adil, dan memberikan kebutuhan aktualisasi diri bagi pegawai dengan memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri.

Hasil pengujian analisis regresi linear berganda menunjukkan bahwa terdapat nilai signifikansi sebesar  $0,009 < 0,05$ , nilai tersebut membuktikan bahwa hipotesis diterima yang berarti “Ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial antara Variabel Lingkungan Kerja terhadap Kinerja”. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi baik atau buruknya kinerja pegawai. Dari hasil ini dapat diketahui jika variabel lingkungan kerja dapat menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kondisi internal maupun eksternal yang dapat mempengaruhi kinerja sehingga dengan demikian pekerjaan dapat diharapkan selesai lebih cepat dan lebih baik (Nitisemito, 1992). Lingkungan kerja dapat mempengaruhi *goal congruence* karena merupakan salah satu faktor dari internal perusahaan, hubungan yang berpengaruh ini adalah dalam aspek persepsi dan komunikasi yaitu dalam hubungan antar rekan kerja serta hubungan antara atasan dan bawahan agar saling menghormati dan bekerjasama dalam pekerjaan. Selain dari aspek internal tadi lingkungan kerja disini juga termasuk suasana kerja yaitu penerangan dan kebersihan kantor, tidak lupa menyediakan fasilitas kerja yang memadai baik di dalam kantor maupun fasilitas yang berkaitan dengan kehidupan pegawai seperti kantin, tempat ibadah, maupun tempat parkir yang aman. Ketika memperhatikan hal tersebut maka sesuai dengan hasil penelitian ini, lingkungan kerja yang baik dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai.

## BAB V

### KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Dari hasil analisis dan pembahasan mengenai pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
2. Terdapat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.
4. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta.

## 5.2 Saran

Dari penelitian ini, terdapat saran yang dapat dilakukan yaitu:

1. Bagi UPTD Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Pangan Daerah Istimewa Yogyakarta, jika ingin mendapatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi maka, dapat lebih meningkatkan variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi.
2. Untuk peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel bebas lainnya karena terdapat banyak faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dan juga ada banyak tempat untuk melakukan penelitian ini yang belum pernah tersentuh.
3. Untuk peneliti selanjutnya dapat mengganti skala kuesioner penelitian pada kata KURANG SETUJU menjadi NETRAL (dengan ketentuan tertentu), agar makna hasil tidak bias.

## 5.3 Keterbatasan Penelitian

1. Lokasi penelitian yaitu Unit Pelaksana Teknis Daerah Balai Pengembangan Produksi dan Pengawasan Mutu Benih Tanaman Pertanian dan Ketahanan Dinas Pertanian Yogyakarta memiliki status pegawai negeri dan bukan pegawai negeri, penelitian ini tidak membedakan antara status kedua pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Cahyana, I. G. S. dan Jati, I. K. (2017). *Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana. Vol.18.2: 1314-1342.
- Cintia, L., dan Gilang, A. *Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kppn Bandung*. Jurnal e-Proceeding of Management. Vol.3(1): 709.
- Cushing, B, E. and Romney, M. B. (2002). *Accounting Information System: A Comprehensive Approach*, dialih bahasakan oleh Kosasih, R. *Sistem Informasi Akuntansi dan Organisasi Perusahaan* (Edisi VIII). Jakarta: Erlangga.
- Dhermawan, A. A. N. B., Sudibya, I. G. A., dan Utama, I. W. M. (2012). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan. Vol. 6: 2.
- Dzulfikri, M. N. I., Rodhiyah dan Nurseto, S. (2013). *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Operasi Terminal PT. (persero) PELINDO III Terminal Petikemas Semarang)*. Skripsi. Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2003). *Organisasi dan Motivasi. Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Katiandagho, C., Mandey S. L., dan Mananeke, L. (2014). *Pengaruh Disiplin Kerja Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado*. Jurnal EMBA. Vol.2(3): 1592-1602
- Malthis, R.L. dan Jackson, J. H. (2006). *Human Resource Management: Manajemen Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2006). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offest.
- Mulyasa, E. (2003). *Kurikulum Berbasis Kompetensi: Konsep, Karakteristik, dan Implementasi*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya Offest.

- Nawawi, H. (2006). *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan Industri*. Yogyakarta: UGM Press.
- Nitisemito, A. S. (1996). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Sembilan. Edisi Ketiga. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, A. S. (1992). *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE UGM
- Notoatmodjo, S. (2003). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Potu, A. (2013). *Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado*. Jurnal EMBA. Vol.1(4): 1208-1218.
- Republika. (2019). *Alih Fungsi Lahan di DIY Capai 250 Hektare per Tahun*. Diambil pada 19 Juni 2019, <https://nasional.republika.co.id/berita/nasional/daerah/poasot370/alih-fungsi-lahan-di-diy-capai-250-hektare-per-tahun>
- Saptianingsih, B. (2010). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Terhadap Kinerja Bagian Produksi Karyawan PT Nyonya Meneer Semarang*. Skripsi. Semarang: Universitas Negeri Semarang.
- Sedarmayanti. (2001). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sekaran, U. (2009). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sekaran, U. (2000). *Research Methods for business: A Skill Building Approach*. New York: John Wiley & Sons, Inc
- Sidanti, H. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Dprd Kabupaten Madiun*. Jurnal JIBEKA. Vol 9(1): 44 – 53.
- Supriyono, R. A. (2000). *Sistem Pengendalian Manajemen*. Edisi Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.



## LAMPIRAN

### Lampiran 1

#### Kuesioner

#### KUESIONER PENELITIAN

### PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI (PERUSAHAAN KEDINASAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA)

#### Petunjuk Pengisian:

Jawablah pernyataan dibawah ini dengan memberikan centang (√)

#### Identitas Responden:

1. Umur:

20-27thn  28-35thn  36-43thn   
44-51thn  >52thn

2. Jenis Kelamin:

Pria  Wanita

3. Lama Bekerja:

1-5thn  6-10thn  11-15thn   
16-20thn  21-35thn  >36thn

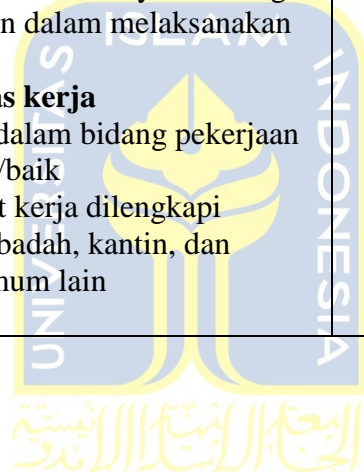
### Alternatif Jawaban

SS = Sangat setuju    S = Setuju    KS = Kurang Setuju    TS = Tidak setuju  
STS: Sangat Tidak Setuju

No.	Bulir Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1.	<b>Kinerja</b> <b>Kualitas Kerja</b> i. Anda dapat menyelesaikan pekerjaan kantor dengan benar j. Anda dalam menyelesaikan pekerjaan tidak pernah ada kesalahan <b>Kuantitas Kerja</b> k. Pekerjaan yang anda hasilkan sudah sesuai dengan target perusahaan <b>Ketepatan Waktu</b> l. Anda tidak pernah datang terlambat ke kantor m. Anda langsung meneruskan kembali pekerjaan selesai waktu istirahat berakhir <b>Efektivitas</b> n. Waktu yang telah diberikan kepada anda dapat anda gunakan seefektif mungkin dalam mengerjakan pekerjaan					
2.	<b>Komitmen Kerja</b> o. Anda menjaga nama baik perusahaan p. Anda dapat menjaga kerahasiaan perusahaan  <b>Kompensasi Gaji</b> f. Perusahaan memberikan gaji yang cukup untuk memenuhi kebutuhan hidup karyawan dan keluarga <b>Bonus</b> g. Perusahaan memberikan intensif/bonus tiap tahun h. Besarnya intensif/bonus yang diberikan perusahaan sudah sesuai dengan pengorbanan yang					

<p>3.</p> <p>4.</p>	<p>anda berikan selama bekerja di perusahaan</p> <p><b>Tunjangan</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>i. Perusahaan memberikan tunjangan jabatan seperti parkir gratis, mobil perusahaan, kartu kredit</li> <li>j. Perusahaan tetap memberikan tunjangan karyawan seperti pembayaran saat tidak masuk kantor (pelatihan, cuti, sakit)</li> </ul> <p><b>Motivasi</b></p> <p><b>Kebutuhan fisiologis</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>k. Dengan penghasilan yang diperoleh selama ini, karyawan telah mampu memiliki tempat tinggal</li> <li>l. Perusahaan memberi bonus pada karyawan yang lembur</li> </ul> <p><b>Kebutuhan rasa aman</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>m. Perusahaan memberikan asuransi keselamatan dalam bekerja</li> <li>n. Perusahaan memperhatikan kepentingan karyawan yang mengalami kesulitan dalam pekerjaan dan pribadi</li> </ul> <p><b>Kebutuhan Sosial</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>o. Komunikasi antar karyawan dapat dijalin dengan baik</li> <li>p. Komunikasi antar karyawan dengan atasan dapat dijalin dengan baik</li> </ul> <p><b>Kebutuhan harga diri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>q. Perusahaan memberi penghargaan kepada karyawan yang berprestasi</li> <li>r. Perusahaan memberi kesempatan pada karyawannya dalam hal pergantian kedudukan melalui rotasi jabatan</li> </ul> <p><b>Kebutuhan aktualisasi diri</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>s. Saya merasa bangga dan berguna atas pekerjaan yang dijalankan</li> </ul>					
---------------------	---	--	--	--	--	--

	<p>t. Perusahaan memberikan fasilitas pelatihan untuk pengembangan diri karyawan</p> <p><b>Lingkungan Kerja</b> <b>Suasana kerja</b></p> <p>g. Suasana kerja di perusahaan menyenangkan dengan kebersihan yang ada</p> <p>h. Penerangan dalam ruangan kerja sangat cukup</p> <p><b>Hubungan dengan rekan</b></p> <p>i. Masing-masing karyawan saling menghormati</p> <p>j. Kerjasama antar karyawan sangat diperlukan dalam melaksanakan kerja</p> <p><b>Tersedia fasilitas kerja</b></p> <p>k. Fasilitas dalam bidang pekerjaan memadai/baik</p> <p>l. Di tempat kerja dilengkapi fasilitas ibadah, kantin, dan sarana umum lain</p>					
--	---	--	--	--	--	--



## Uji Validitas 41 Responden

## Correlations

	PAE-01	PAE-02	PAE-03	PAE-04	PAE-05	PAE-06	PAE-07	PAE-08	PAE-09	PAE-10	PAE-11	total
PAE-01 Pearson Correlation	1	.132	.526**	.276	-.155	.138	-.174	-.119	.322*	.298	.090	.386*
Sig. (2-tailed)		.411	.000	.080	.332	.391	.276	.460	.040	.059	.575	.013
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-02 Pearson Correlation	.132	1	.139	.105	.313*	.252	.012	.415**	.000	.211	.131	.598*
Sig. (2-tailed)	.411		.387	.512	.046	.111	.941	.007	1.000	.185	.414	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-03 Pearson Correlation	.526**	.139	1	.166	.000	.147	.000	.000	.000	.146	.000	.349*
Sig. (2-tailed)	.000	.387		.301	1.000	.360	1.000	1.000	1.000	.363	1.000	.025
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-04 Pearson Correlation	.276	.105	.166	1	-.100	-.251	-.169	-.119	.541**	.130	.199	.267
Sig. (2-tailed)	.080	.512	.301		.533	.113	.292	.460	.000	.420	.212	.091
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-05 Pearson Correlation	-.155	.313*	.000	-.100	1	.281	.307	.261	-.203	.091	.264	.590*
Sig. (2-tailed)	.332	.046	1.000	.533		.075	.051	.100	.203	.573	.096	.000
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-06 Pearson Correlation	.138	.252	.147	-.251	.281	1	.097	-.194	.000	.048	-.096	.323*
Sig. (2-tailed)	.391	.111	.360	.113	.075		.545	.225	1.000	.766	.550	.039
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-07 Pearson Correlation	-.174	.012	.000	-.169	.307	.097	1	.043	-.308	.054	-.046	.261
Sig. (2-tailed)	.276	.941	1.000	.292	.051	.545		.787	.050	.739	.775	.099
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-08 Pearson Correlation	-.119	.415**	.000	-.119	.261	-.194	.043	1	-.207	.328*	.320*	.429*
Sig. (2-tailed)	.460	.007	1.000	.460	.100	.225	.787		.195	.036	.041	.005
N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

PAE-09	Pearson Correlation	.322*	.000	.000	.541**	-.203	.000	-.308	-.207	1	.238	.255	.214
	Sig. (2-tailed)	.040	1.000	1.000	.000	.203	1.000	.050	.195		.134	.107	.179
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-10	Pearson Correlation	.298	.211	.146	.130	.091	.048	.054	.328*	.238	1	.747**	.652*
	Sig. (2-tailed)	.059	.185	.363	.420	.573	.766	.739	.036	.134		.000	.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
PAE-11	Pearson Correlation	.090	.131	.000	.199	.264	-.096	-.046	.320*	.255	.747**	1	.591*
	Sig. (2-tailed)	.575	.414	1.000	.212	.096	.550	.775	.041	.107	.000		.000
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41
Total	Pearson Correlation	.386*	.598**	.349*	.267	.590**	.323*	.261	.429**	.214	.652**	.591**	1
	Sig. (2-tailed)	.013	.000	.025	.091	.000	.039	.099	.005	.179	.000	.000	
	N	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41	41

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

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

البحر العربي للدراسات والبحوث

### Lampiran 3

### Uji Validitas 117 Responden

		Correlations					
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Kompensasi
X1.1	Pearson Correlation	1	,572**	,524**	,497**	,368**	,737**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117
X1.2	Pearson Correlation	,572**	1	,758**	,501**	,438**	,828**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117
X1.3	Pearson Correlation	,524**	,758**	1	,495**	,389**	,805**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117
X1.4	Pearson Correlation	,497**	,501**	,495**	1	,525**	,796**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	117	117	117	117	117	117
X1.5	Pearson Correlation	,368**	,438**	,389**	,525**	1	,719**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	117	117	117	117	117	117
Kompensasi	Pearson Correlation	,737**	,828**	,805**	,796**	,719**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	117	117	117	117	117	117

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

## Lampiran 4

### Uji Deskriptif

**Statistics**

		Kompensasi	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja (Y)
N	Valid	117	117	117	117
	Missing	0	0	0	0
<b>Mean</b>		<b>20,41</b>	<b>40,01</b>	<b>25,58</b>	<b>32,97</b>
Median		21,00	40,00	25,00	33,00
Mode		22	40	24	31
Std. Deviation		3,225	5,745	3,038	3,277
Minimum		10	24	17	25
Maximum		25	50	30	40
Sum		2388	4681	2993	3857

## Lampiran 5



### Uji Normalitas

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Kompensasi	Motivasi	Lingkungan Kerja	Kinerja (Y)
N		117	117	117	117
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	20,41	40,01	25,58	32,97
	Std. Deviation	3,225	5,745	3,038	3,277
Most Extreme Differences	Absolute	,108	,090	,112	,111
	Positive	,077	,041	,089	,111
	Negative	-,108	-,090	-,112	-,072
Kolmogorov-Smirnov Z		1,166	,972	1,210	1,203
Asymp. Sig. (2-tailed)		<b>,132</b>	<b>,302</b>	<b>,107</b>	<b>,111</b>

a. Test distribution is Normal.



b. Calculated from data.

## Lampiran 6

### Uji Multikolinieritas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	13,912	2,211		6,291	,000		
Kompensasi	,382	,083	,376	4,618	,000	,768	1,303
Motivasi	,131	,050	,230	2,630	,010	,665	1,505
Lingkungan Kerja	,235	,089	,218	2,642	,009	,745	1,342

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Lampiran 7



### Uji Heteroskedasititas

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,266	1,279		-,208	,836
Kompensasi	,091	,048	,199	1,901	,060
Motivasi	-,027	,029	-,104	-,928	,355
Lingkungan Kerja	,058	,052	,119	1,117	,266

a. Dependent Variable: **ABS\_RES**

## Lampiran 8

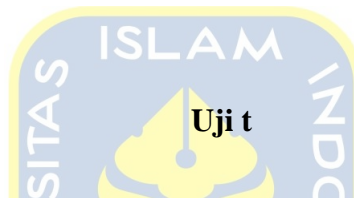
### Determinasi

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,653 <sup>a</sup>	,426	,411	2,515

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

## Lampiran 9



**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	13,912	2,211		6,291	,000
1 Kompensasi	,382	,083	,376	4,618	,000
Motivasi	,131	,050	,230	2,630	,010
Lingkungan Kerja	,235	,089	,218	2,642	,009

a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

## Lampiran 10

### Reabilitas

#### REABILITAS KOMPENSASI

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,783	5

#### REABILITAS MOTIVASI

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,548	11

#### REABILITAS LINGKUNGAN KERJA

##### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,848	10

