

**PENGARUH KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI LEMBAGA PEMERINTAH DAERAH  
KABUPATEN SLEMAN**

**Devita Krisnugraheni**

Universitas Negeri Yogyakarta

[devitakrisnugraheni.2017@student.uny.ac.id](mailto:devitakrisnugraheni.2017@student.uny.ac.id)

**Abstrak: Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan; (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; dan (3) pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengumpulan data penelitian ini menggunakan link kuesioner yang disebarluaskan dengan metode *convenience sampling* dengan jumlah sampel sebanyak 76 responden. Teknik analisis data menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,273 dan tingkat signifikansi 0.008; (2) lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,320 dan tingkat signifikansi 0.004, dan (3) motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan koefisien regresi sebesar 0,942 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi, semakin baik lingkungan kerja, dan semakin tinggi motivasi karyawan akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Kinerja Karyawan.

**Abstract: The Effect of Compensation, Work Environment, and Motivation on Employee Performance in Regional Government Institutions of Sleman District.** The purposes of this research are to examine: (1) the effect of compensation on employee performance; (2) the effect of the work environment on employee performance; and (3) the effect of motivation on employee performance. Data collection in this study used a link questionnaire distributed by the convenience sampling method with a total sample of 76 respondents. The data analysis technique used Multiple Linear Regression Analysis. The results of this study indicate that: (1) compensation has a positive effect on employee performance with a regression coefficient of 0.273 and a significance level of 0.008; (2) the work environment has a positive effect on employee performance with a regression coefficient of 0.320 and a significance level of 0.004, and (3) motivation has a positive effect on employee performance with a regression coefficient of 0.942 and a significance level of 0.000. Those shows that the higher the compensation, the better the work environment, and the higher employee motivation will be able to improve employee performance.

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

## PENDAHULUAN

Suatu organisasi didirikan oleh sekelompok orang yang berperan aktif dan berusaha untuk mencapai tujuan organisasi, tercapainya tujuan organisasi hanya dimungkinkan oleh adanya upaya pelaku yang ada dalam organisasi tersebut. Berhasil atau tidaknya organisasi tersebut mencapai tujuan dapat dilihat dari kinerja organisasional secara keseluruhan. Oleh karena itu organisasi dituntut untuk mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya yang dimiliki instansi pemerintah tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Usaha untuk meningkatkan kinerja organisasional dimulai dengan memperbaiki kinerja karyawan.

Menurut (Bastian, 2006:329), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Salah satu cara untuk memacu kinerja di suatu organisasi adalah dengan pemberian kompensasi.

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko,

2001:155). Setiap karyawan dalam suatu organisasi mempunyai keinginan untuk mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan hasil kinerja mereka. Pemberian kompensasi merupakan salah satu faktor yang berpengaruh pada motivasi, karena dengan pemberian kompensasi akan mempengaruhi karyawan agar lebih termotivasi dalam bekerja yang nantinya akan berdampak pada kinerja karyawan. Simamora (2004) menyatakan bahwa sistem kompensasi yang baik adalah sistem kompensasi yang tanggap terhadap situasi dan sistem yang dapat memotivasi karyawan. Apabila pemberian kompensasi dari perusahaan tidak sesuai dengan prestasi kerja karyawannya, dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawan (Sadili, 2006:187).

Dalam meningkatkan kinerja dari karyawan, faktor lingkungan kerja merupakan hal penting yang harus diperhatikan karena lingkungan yang nyaman, aman dan menyenangkan dapat memfasilitasi pencapaian kinerja karyawan. Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat menyebabkan para karyawan mudah stres,

tidak semangat untuk bekerja, datang terlambat, demikian juga sebaliknya apabila lingkungan kerja itu sehat maka para karyawan tentunya akan semangat dalam bekerja.

Salah satu variabel yang sering ditemukan berhubungan dengan kompensasi, lingkungan kerja, dan kinerja adalah motivasi. Organisasi juga perlu memperhatikan faktor motivasi. Dengan adanya dorongan motivasi, maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan maksimal dan tepat waktu agar mencapai tujuan berdasarkan visi dan misi organisasi. Menurut Buhler (2004:191) dalam Narmodo dan Wadji (2008) motivasi diartikan sebagai proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan diberikan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi yang rendah dapat membuat individu yang berkualitas tinggi mempunyai kinerja yang buruk dan begitu juga sebaliknya (Buhler, 2004 dalam Narmodo dan Wadji, 2008).

Tujuan dari penelitian ini yaitu, (1) Mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. (2) Mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. (3) Mengetahui pengaruh motivasi terhadap

kinerja di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman

## **KAJIAN LITERATUR**

### **Teori Dua Faktor Herzberg**

Menurut teori ini faktor-faktor yang mendorong aspek motivasi adalah keberhasilan, pengakuan, sifat pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seseorang, kesempatan meraih kemajuan, dan pertumbuhan. Sedangkan faktor-faktor *hygiene* yang menonjol adalah kebijaksanaan perusahaan, supervisi, kondisi pekerjaan, upah dan gaji, hubungan dengan rekan kerja sekerja, kehidupan pribadi, hubungan dengan para bawahan, status, dan keamanan.

### **Teori Kebutuhan Maslow**

Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Hipotesis Maslow mengatakan bahwa lima jenjang kebutuhan yang ada dalam diri manusia terdiri dari: fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri.

### **Pemerintah Daerah**

Pengertian pemerintahan daerah menurut Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 Tentang Pemerintahan Daerah adalah penyelenggaraan urusan pemerintahan oleh pemerintah daerah.

Susunan dan tata cara penyelenggaraan pemerintahan daerah diatur dalam pasal 18 ayat (7) Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945. Penyelenggaraan pemerintah daerah diarahkan untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan, pemberdayaan, dan peran serta masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan memperhatikan prinsip demokrasi, pemerataan, keadilan, dan kekhasan suatu daerah dalam sistem Negara Kesatuan Republik Indonesia.

### **Kinerja Pemerintah Daerah**

Menurut (Bastian, 2006:329), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis suatu organisasi. Definisi kinerja pemerintah daerah menurut keputusan kepala Lembaga Administrasi Negara No: 239/IX/6/8/2003 adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijakan yang ditetapkan.

### **Kompensasi**

Menurut Rivai (2004:357) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2001:155). Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan akan termotivasi untuk melakukan pekerjaannya dengan lebih baik lagi. Jika kompensasi yang diberikan rendah, kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan beban pekerjaannya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibangun oleh peneliti:

H1: Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

### **Lingkungan Kerja**

Menurut Sutrisno (2009) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut Sedamaryanti (2001:21) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Pengaruh lingkungan kerja dapat memberikan dampak yang baik bagi karyawan. Berdasarkan hal tersebut maka perusahaan juga harus memperhatikan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis yang dibangun oleh peneliti:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

### **Motivasi**

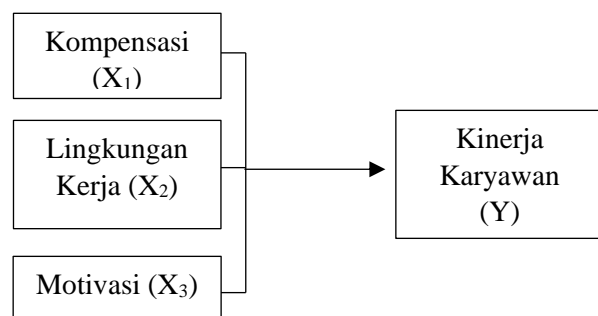
Motivasi adalah suatu proses yang menghasilkan suatu intensitas, arah, dan ketekunan individual dalam usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins, 2003:222). Buhler (2004:191) dalam Narwodo dan Wajdi (2008) berpendapat bahwa motivasi pada dasarnya adalah proses yang menentukan seberapa banyak usaha yang akan dicurahkan untuk melaksanakan pekerjaan. Motivasi atau dorongan untuk bekerja ini sangat menentukan bagi tercapainya sesuatu

tujuan, maka manusia harus dapat menumbuhkan motivasi kerja setinggi-tingginya bagi para karyawan dalam organisasi.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis yang dibangun oleh peneliti:

H3: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Berdasarkan hipotesis di atas, maka, peneliti menentukan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Keterangan:

Paradigma tersebut menunjukkan bahwa variabel bebasnya adalah kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja karyawan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan penelitian kausal komparatif yang merupakan salah satu dari jenis penelitian kuantitatif. Cholid Narbuko dan Abu Achmadi (2013:49) mengatakan bahwa tujuan dari

penelitian kausal komparatif menunjukkan adanya sebab akibat yang ada berdasarkan pengamatan, sehingga dapat kembali untuk mencari faktor yang mempengaruhi penyebab data tertentu. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh dari survei dengan menyebarkan kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini merupakan karyawan Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman dengan pengalaman kerja minimal satu tahun yang tidak membatasi di bidang apa mereka bekerja. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *convenience sampling*. *Convenience sampling* adalah pengambilan sampel didasarkan pada ketersediaan elemen dan kemudahan untuk mendapatkannya. Jumlah anggota sampel total ditentukan melalui rumus Taro Yaname dan Slovin, hal ini mengacu pada pendapat Riduwan dan Engkos (2011: 49). Jadi ukuran sampel yang diperlukan dalam penelitian ini sebanyak 76 responden.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner online, yaitu dengan cara membagikan instrumen yang berisi pertanyaan-pertanyaan kepada responden melalui link. Kuesioner online

ini didistribusikan secara langsung kepada karyawan Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman dengan pengalaman kerja minimal satu tahun, baik secara pribadi yang memberikannya kepada karyawan tersebut melalui link yang diberikan maupun dengan menitipkan link tersebut kepada teman-teman dan kerabat yang sudah bekerja untuk membagikan link kuesioner tersebut ke grup tempat mereka bekerja. Proses pengisian kuesioner dilakukan selama dua minggu, untuk memenuhi jumlah responden yang telah ditetapkan yaitu sebanyak 76 orang.

### **Instrumen Pengumpulan Data**

Instrumen pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner dalam penelitian ini adalah model tertutup karena jawaban telah disediakan dan pengukurannya menggunakan skala likert. Sebelum membuat daftar pertanyaan terlebih dahulu dibuat kisi-kisi instrumen dengan menjabarkan variabel menjadi sub variabel yang akan diukur, hal ini digunakan sebagai patokan untuk menyusun instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan instrumen yang menggunakan skala likert mempunyai gradasi dari sangat negatif sampai sangat positif dengan 5 (lima).

## Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Pengujian instrumen dalam penelitian ini dilakukan agar dapat mengukur validitas dan reliabilitas dari instrumen yang digunakan. Uji instrumen terbagi dua, yaitu:

### 1. Uji Validitas Instrumen

Uji validitas merupakan uji yang digunakan untuk mengukur pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan betul-betul dapat mengukur apa yang hendak diukur (Ghozali, 2006: 45). Pengukuran yang digunakan pada penelitian ini dengan skala likert, maka metode yang digunakan yaitu Pearson Correlation yang dikenal dengan rumus korelasi product moment. Rumus tersebut adalah sebagai berikut:

$$r_{x,y} = \frac{N \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\}\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

### 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Dalam penelitian ini, teknik yang digunakan untuk mengukur reliabilitas adalah *Cronbach's Alpha*. *Cronbach's Alpha* adalah tolok ukur atau patokan yang digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan semua skala variabel yang ada. Rumusnya adalah:

$$r_{11} = \left[ \frac{k}{k-1} \right] \left[ 1 - \frac{\sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

## Teknik Analisis Data

### 1. Teknik Analisis Deskriptif

Statistik deskripsi variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu mean (M), standar deviasi (SD), nilai minimum, dan nilai maximum. Langkah-langkah yang digunakan dalam mendeskripsikan data variabel penelitian ini diambil dari Sugiyono (2012:36).

### 2. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal (Ghozali, 2016). Teknik uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independent atau variable bebas (Ghozali, 2016). Deteksi multikolinieritas dalam penelitian ini menggunakan *tolerance* dan

*variance inflator factor (VIF)*. Persyaratan yang digunakan yaitu  $VIF < 10$  dan nilai  $tolerance > 0,1$  atau 10%, maka model dikatakan bebas dari Multikolinieritas (Ghozali, 2011:106).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya (Ghozali, 2011: 139). Pengujian heteroskedastisitas dilakukan dengan cara melihat grafik antara prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID) ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dengan ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, sumbu X adalah residualnya.

d. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t - 1). Model regresi yang baik adalah regresi yang bebas dari autokorelasi atau tidak terjadi autokorelasi. Untuk mengetahuinya dengan cara membandingkan nilai D-W dengan nilai d dari tabel DurbinWatson.

e. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Metode pengambilan keputusan untuk uji linieritas yaitu jika Signifikansi pada Linierity lebih dari 0,05 maka hubungan antara dua variabel dikatakan tidak linier, dan jika Signifikansi pada Linearity kurang dari 0,05 maka hubungan antara dua variabel dinyatakan linier. (Duwi Priyatno, 2010:46).

**3. Uji Hipotesis**

a. Analisis Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan jika terdapat satu variabel dependen dan dua atau lebih variabel independen. Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linear berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Rumus yang digunakan dalam analisis regresi linier berganda sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Karyawan



$\alpha$  = Konstanta  
 $\beta_1, \beta_2, \beta_3$  = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Kompensasi  
 $X_2$  = Lingkungan Kerja  
 $X_3$  = Motivasi

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t)

Uji-t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Uji-t digunakan untuk mengukur pengaruh signifikansi dalam pengambilan keputusan yang dilakukan berdasarkan perbandingan nilai t hitung masing-masing koefisien regresi dengan t tabel (nilai kritis) sesuai dengan tingkat signifikansi yang digunakan. Ketentuan menilai hasil hipotesis uji-t adalah digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan  $df = n-1$  (Imam Ghozali, 2011: 98).

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apabila variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y) secara simultan. Uji-F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen mampu atau belum menjelaskan variabel dependen secara baik atau untuk menguji model yang digunakan telah *fit* atau tidak. F tabel

ditentukan dengan menggunakan signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang ( $df$ ) = k dan derajat kebebasan penyebut ( $df$ ) =  $n-k-1$  dimana k adalah jumlah variabel bebas.

d. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Menurut Kuncoro (2013:246) uji koefisien korelasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terikat. Nilai koefisien determinasi /  $R^2$  berada pada rentang angka nol (0) dan satu (1). Jika nilai koefisien determinasi yang mendekati angka nol (0) berarti kemampuan model dalam menerangkan variabel terikat sangat terbatas. Sebaliknya apabila nilai koefisien determinasi variabel mendekati satu (1) berarti kemampuan variabel bebas dalam menimbulkan keberadaan variabel terikat semakin kuat.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

**Deskripsi Data Penelitian**

Data pada penelitian ini diperoleh dengan cara mendistribusikan *link* kuesioner secara langsung kepada karyawan Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. Kuesioner *online* yang disebar sebanyak 76 kuesioner dan semua kuesioner tersebut kembali kepada

peneliti. Hasil pembagian kuesioner secara ringkas disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 1. Hasil pembagian kuesioner

No	Instansi atau Lembaga	Disebar	Kembali
1	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kab. Sleman	9	9
2	Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kab. Sleman	37	37
3	Dinas Pemuda dan Olahraga Kab. Sleman	16	16
4	Dinas Sosial Kab. Sleman	7	7
5	Dinas Tenaga Kerja Kab. Sleman	7	7
	<b>Jumlah</b>	<b>76</b>	<b>76</b>

Data Primer yang diolah

Berdasarkan pada data tabel 1. menunjukkan bahwa kuesioner *online* yang dibagikan sebanyak 76 kuesioner dan semua kembali kepada peneliti, sehingga persentase tingkat pengembalian kuesioner sebesar 100%.

### Statistik Deskriptif Data

Tabel 2. Hasil Uji Deskriptif

	X1	X2	X3	Y
Mean	35.06	33.97	25.80	46.44
Median	35.00	35.00	26.00	46.00
Std. Dev	3.24	2.90	2.57	3.86
Min	30.00	29.00	20.00	39.00
Max	42.00	38.00	30.00	55.00

Data Primer yang diolah

Berdasarkan hasil analisis deskriptif diatas, variabel kinerja karyawan (Y)

memiliki nilai mean sebesar 46.44, kompensasi (X1) memiliki nilai mean sebesar 35.06, variabel lingkungan kerja (X2) memiliki nilai mean 33.97, dan variabel motivasi (X3) memiliki nilai mean 25.80.

### Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas

N	76
Normal Parameter	
Mean	0.000
Std Deviation	2.437
MostExtreme Differences	
Absolute	0.094
Positive	0.094
Negative	-
	0.074
Kolmogrov-Smirnov Z	0.820
Asymp. Sig (2-Tailed)	0.512

Data Primer yang diolah

Berdasarkan Tabel 3. hasil uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig* sebesar 0.512 lebih besar dari nilai  $>Sig$  0.05, maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

#### b. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas

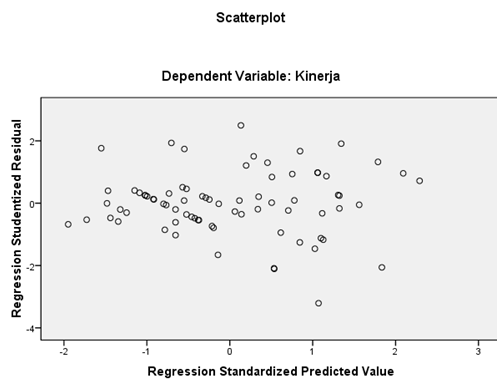
No	Variabel	Collinearity Statistic	
		Tolerance	VIF
1	Kompensasi	0.926	1.080
2	Lingkungan Kerja	0.980	1.020
3	Motivasi	0.921	1.086

Data Primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil tersebut diketahui bahwa semua variabel independen mempunyai nilai Tolerance  $\geq 0.1$  dan nilai VIF  $\leq 10$ , maka dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 1. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil grafik scatterplots di atas terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak dan tidak membentuk pola. Maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi dalam penelitian ini.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 5. Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>				
R	R Square	Adj. R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
0.776 <sup>a</sup>	0.602	0.585	2.487	1.795

Data Primer yang diolah

Dapat dilihat dari di atas bahwa nilai DW adalah 1.795. Nilai dU dan dL yang dilihat di tabel Durbin Watson adalah dU

dengan  $k=3$ , k adalah jumlah variabel independen, dan n (banyaknya data) = 76 adalah 1.710 dan nilai dL adalah 1.546. Berdasarkan ketentuan pengujian Durbin Watson yang bahwa  $dU < DW < 4 - dU$ ; berarti tidak ada korelasi positif maupun negatif.  $4 - dU = 4 - 1.710 = 2.290$ , maka dapat dilihat  $1.710 < 1.795 < 2.290$ . Dapat disimpulkan bahwa model regresi di atas tidak terjadi autokorelasi.

e. Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table					
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
(Combined)	441.122	71	6.213	5.523	0.053
Linearity	0.000	1	.000	0.000	1.000
Dev. from Linearity	441.122	70	6.302	5.602	0.051

Data Primer yang diolah

Berdasarkan dari hasil tersebut diketahui bahwa nilai sig. *linearity* sebesar  $1.000 > 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel independen, yaitu: kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi memiliki hubungan yang linier terhadap variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

Uji Hipotesis

a. Analisis Regresi Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh

antara variabel bebas terhadap variabel terikat yaitu kompensasi (X1), lingkungan kerja (X2), motivasi (X3), dan kinerja karyawan (Y).

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Berganda

<i>Coefficients<sup>a</sup></i>					
Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>		<i>Standardized Coefficients</i>	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	1.708	5.051		0.338	0.736
X1	0.273	0.092	0.229	2.968	0.008
X2	0.320	0.100	0.241	3.208	0.004
X3	0.942	0.116	0.628	8.105	0.000

Data Primer yang diolah

Persamaan yang diperoleh sebagai berikut:

$$Y = 1.708 + 0.273 X_1 + 0.320 X_2 + 0.942 X_3$$

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi linier berganda seperti pada tabel di atas, nilai signifikansi lebih kecil dari level of significant ( $0.000 < 0.050$ ) sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara X<sub>1</sub>, X<sub>2</sub>, X<sub>3</sub> secara simultan terhadap Y. Dari persamaan garis regresi linier berganda di atas menunjukkan bahwa:

1) Nilai constant (Y) sebesar 1.708 artinya jika variabel kompensasi, lingkungan kerja, dan motivasi bernilai 0 (nol),

maka nilai variabel kinerja karyawan (Y) akan berada pada angka 1.708.

2) H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Koefisien regresi X1 (kompensasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai koefisien sebesar 0.273, yang artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.273 dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja karyawan.

3) H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Koefisien regresi X2 (lingkungan kerja) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai koefisien sebesar 0.320 yang artinya jika lingkungan kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.320 dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan.

4) H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Koefisien regresi X3 (motivasi) dari perhitungan nilai berganda didapat nilai koefisien sebesar 0.942 yang artinya jika motivasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 maka volume kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.942 dan karena koefisiennya bernilai positif maka terdapat hubungan yang positif antara motivasi dengan kinerja karyawan.

b. Uji Signifikansi Parameter Individual (Uji-t).

Uji-t digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh suatu variabel independen secara individual dalam menerangkan variabel dependen. Dari hasil Uji-t pada Tabel 7. di atas menunjukkan bahwa:

1) H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi X1 lebih kecil dari level of significant ( $0.008 < 0.050$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X1 terhadap Y. Besarnya bilangan konstanta 1.708 dengan nilai koefisien regresi Kompensasi (X1) menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0.273 dan thitung lebih besar dari ttabel ( $2.968 > 1.993$ ), maka H1 diterima.

2) H2 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di

Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi X2 lebih kecil dari level of significant ( $0.004 < 0.050$ ) yang berarti bahwa terdapat pengaruh signifikan antara variabel X2 terhadap Y. Besarnya bilangan konstanta 1.708 dengan nilai koefisien regresi Lingkungan Kerja (X2) menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0.320 dan thitung lebih besar dari ttabel ( $3.208 > 1.993$ ), maka H2 diterima.

3) H3 : Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada Tabel 7. menunjukkan bahwa nilai signifikansi X3 lebih kecil dari level of significant ( $0.000 > 0.050$ ) yang berarti terdapat pengaruh antara variabel X3 terhadap Y. Besarnya bilangan konstanta 1.708 dengan nilai koefisien regresi Motivasi (X3) menunjukkan arah hubungan positif sebesar 0.942 dan thitung lebih besar dari ttabel ( $8.105 < 1.993$ ), maka H3 diterima.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji-F)

Uji-F digunakan untuk menguji apabila variabel independen (X) mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen (Y)

secara simultan. Berikut ini merupakan tabel rangkuman hasil uji-F:

Tabel 8. Hasil Uji F

ANOVA <sup>b</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	673.167	3	224.389	36.255	0.000 <sup>a</sup>
Residual	445.622	72	6.189		
Total	1118.789	75			

Data Primer yang diolah

Berdasarkan perhitungan yang diperoleh pada Tabel 8. menunjukkan bahwa  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  yaitu  $36.255 > 2.73$ . Maka dapat diartikan bahwa Kompensasi ( $X_1$ ), Lingkungan Kerja ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), serta interaksi antara kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Hasil signifikansi nilainya lebih kecil dari *level of significant* yaitu  $0.000 < 0.050$  yang artinya ada pengaruh signifikan.

#### d. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Tabel 9. Hasil Uji  $R^2$

Model Summary <sup>b</sup>			
R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0.776 <sup>a</sup>	0.602	0.585	2.48781

Data Primer yang diolah

Nilai Adjusted  $R^2$  adalah 0.585 artinya besarnya sumbangan pengaruh variabel kompensasi, lingkungan kerja dan

motivasi terhadap kinerja karyawan sebesar 58,5%, dan sebesar 41,5% dipengaruhi oleh variabel lain di luar model penelitian.

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi ( $0.008 < 0.050$ ) dan nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan positif sebesar 2.968. Semakin baik kompensasi maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Kompensasi mengandung adanya hubungan yang sifatnya professional dimana salah satu tujuan utama karyawan bekerja adalah mendapatkan imbalan untuk mencukupi berbagai kebutuhan. Sementara di sisi instansi, mereka membayar karyawan agar para karyawan bisa menjalankan pekerjaan sesuai dengan keinginan dan harapan untuk mencapai visi dan misi Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika kompensasi yang diberikan instansi meningkat, maka hal tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Dengan

demikian, instansi perlu mendesain sistem kompensasi yang tepat sehingga mampu mendorong karyawan untuk selalu meningkatkan kinerjanya.

## 2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi ( $0.004 < 0.050$ ) dan nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan positif sebesar 3.208. Semakin mendukung lingkungan kerja maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Lingkungan kerja di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman sudah cukup kondusif. Data hasil analisis statistika deskriptif penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik.

Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika lingkungan kerja yang diberikan instansi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan. Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman, karena dengan bekerja di tempat yang nyaman maka karyawan merasa lebih

mampu berkonsentrasi dengan optimal sehingga kinerjanya pun membaik.

## 3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dari nilai signifikansi ( $0.000 < 0.050$ ) dan nilai koefisien regresi yang menunjukkan arah hubungan positif sebesar 8.105. Semakin tinggi motivasi maka semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan. Setiap tahun karyawan harus mampu menghasilkan predikat kinerja yang baik. Hal tersebut mendorong para karyawan untuk menciptakan prestasinya melalui berbagai pencapaian. Prestasi itu nantinya akan dijadikan pertimbangan untuk kenaikan pangkat dan gaji mereka. Keinginan untuk mendapatkan prestasi itu kemudian mengarahkan para karyawan untuk melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya. Hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, artinya jika motivasi yang diberikan instansi meningkat, maka dapat meningkatkan kinerja dari karyawan. Hal tersebut berarti pemberian motivasi yang berjalan dengan baik maka dapat memengaruhi tingkat kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan mengenai Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman, maka dapat diambil simpulan sebagai berikut:

1. Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. Semakin baik kompensasi dari instansi maka kinerja karyawan semakin meningkat.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. Dengan lingkungan kerja instansi yang semakin mendukung maka kinerja karyawan juga meningkat.
3. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman. Semakin tinggi motivasi kerja dari karyawan maka kinerja karyawan juga semakin meningkat.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian, maka saran yang bisa diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi Lembaga Pemerintahan
  - a. Berdasarkan hasil penelitian, kompensasi dalam hal tunjangan yang diberikan instansi membantu karyawan memenuhi kebutuhan hidup dan memberikan bonus jika karyawan berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan pada karyawan Dinas Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman masih belum maksimal. Oleh karena itu, instansi perlu lebih memperhatikan kebijakan pemberian kompensasi terkait distribusi, frekuensi dan jumlah yang tepat agar dapat meningkatkan kinerja karyawannya secara efektif.
  - b. Dari hasil penelitian analisis statistika deskriptif menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerja yang ada, bisa terlihat dari semua indikator masuk ke dalam kategori baik. Dengan demikian, Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman perlu menjaga kondisi dan terus menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif serta menjalin hubungan baik



antar karyawan agar tercipta kinerja yang baik dan dapat berdampak positif bagi masyarakat.

- c. Dari hasil penelitian, kesempatan karyawan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan masih belum maksimal. Lembaga Pemerintah Daerah Kabupaten Sleman perlu meningkatkan motivasi karyawan dengan cara memberikan kesempatan belajar bagi karyawan dengan prestasi kerja yang baik. Selain itu, perlu diberikan ruang kreativitas yang lebih besar agar karyawan terdorong untuk memberikan kinerja optimal guna pencapaian tujuan organisasi.

## 2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Hasil penelitian menunjukkan bahwa masih ada 41,5% faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu, peneliti menyarankan kepada peneliti selanjutnya untuk menyelidiki faktor-faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja seperti kepemimpinan, insentif, disiplin kerja, budaya organisasi, beban kerja dan lain sebagainya.
- b. Penelitian selanjutnya dapat dilakukan dengan metode wawancara (pertanyaan terbuka) secara langsung kepada responden dalam teknik pengumpulan

data. Hal tersebut bertujuan agar data yang diperoleh lebih jelas sesuai kondisi di lapangan karena jawaban dari para responden diikuti dengan berbagai alasan atau pendapat yang memperkuat argumen mereka.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N.M.R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Asmanaya. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Dinas Perdagangan Kota Makassar. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Damayanti, A.P., Susilaningsih, & Sumaryati, S. (2013). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Surakarta. *Jupe UNS*, 2(1) : 155-168.
- Fajri, Faisal. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan di Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Daerah Kota Jambi. *Skripsi*, UIN Sulthan Thata Saifuddin Jambi, Jambi.

- Fiansyah, Rahmat. (2019). Timpang, Gaji PNS DKI Eselon 2 Bisa Rp80 Juta, Sleman Hanya Rp5 Juta. <https://www.inews.id/finance/makro/timpang-gaji-pns-dki-eselon-2-bisa-rp80-juta-sleman-hanya-rp5-juta>. Diakses pada tanggal 10 Maret 2021.
- Ginanjar, R.A. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga Kabupaten Sleman. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Hutami, I.P., Semmaila, B., & Labbase, Ilham. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Center of Economic Student Journal*, 3(2) : 158-165.
- Kurnia, Rafi Jodi. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Condong Catur Yogyakarta. *Skripsi*, Universitas Negeri Yogyakarta, Yogyakarta.
- Mulyadi. (2008). *Akuntansi Manajemen*, Edisi Ketiga. Cetakan Ketiga. Jakarta : Salemba Empat.
- Mulyono. (2019). Analisis Uji Asumsi Klasik. <https://bbs.binus.ac.id>. Diakses pada tanggal 15 April 2021.
- Mustari, Edi. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Pinrang. *Skripsi*, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar.
- Nurchayati, W.E., Rooswidjajan., Brimantyo, H. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kontrak Bagian Anodizing PT H.P. Metals Indonesia, Ngoro - Mojokerto, Jawa Timur), *Jurnal Bisnis dan Manajemen*. 3(2) : 17-24.
- Putra, Riza. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Pendidikan Kabupaten Kerinci. *Jurnal Adminitrasi Nusantara*, 4(1) : 24-34.
- Rahmawanti, N.P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 8(2) : 1-9.
- Sekaran, Uma. (2006). *Research Methods for Business (Metodologi Penelitian untuk Bisnis)*. Jakarta: Salemba Empat.

- Setiawan, Ari., Indahingwati, Asmara. (2018). Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT FIF (Federal International Finance) Surabaya. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 7(10) : 1-13.
- Sidanti, Heny. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun. *Jurnal JIBEKA*, 9(1) : 44-53.
- Sihaloho, R.D., Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2) : 273-281.
- Simamora, Henry. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Tiga. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Sugiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Statmat. (2020). Analisis Regresi Linear Berganda dengan SPSS. <https://www.statmat.net/regresi-linier-berganda-dengan-spss/>. Diakses pada tanggal 10 Agustus 2021.
- Syaifullah, A., Prasetyo, I.A. (2018). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal ekonomi, keuangan dan manajemen*, 14(1) : 1-7.
- Tatang. (2011). Skala Likert: Penggunaan dan Analisis Datanya. <https://tatangmanguny.wordpress.com/2010/11/01/skala-likert-penggunaan-dan-analisis-datanya/>. Diakses pada tanggal 15 April 2021.
- Thabroni, Gamal. (2021). Instrumen Penelitian: Pengertian, Kriteria & Jenis (Penjelasan Lengkap). <https://serupa.id/instrumen-penelitian/>. Diakses pada tanggal 15 April 2021.
- Universitas Negeri Yogyakarta. (2016). *Pedoman Penulisan Tugas Akhir*. Yogyakarta: Universitas Negeri Yogyakarta.