



**PENGARUH KOMPENSASI , MOTIVASI, KEPUASAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
ORGANISASI DAN TATALAKSANA
SEKRETARIAT DAERAH
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

WIDYA LESTARI SINAGA

1615100391

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN

PENGESAHAN SKRIPSI

N A M A : WIDYA LESTARI SINAGA
NPM : 1615100391
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S I (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
BAGIAN ORGANISASI DAN
TATALAKSANA SEKRETARIAT DAERAH
KOTA MEDAN

MEDAN, JANUARI 2022

KETUA PROGRAM STUDI

(Dr. Oktarini Khamilah Siregar, SE, M.Si)

PEMBIMBING I

(ANGGI PRATAMA, S.E., M.Si)

DEKAN



(Dr. Ghay Medaline, S.H., M.Kr.)

PEMBIMBING II

(SUWARNO, S.E., MM)



**FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN**

SKRIPSI DITERIMA DAN DISETUJUI OLEH
PANITIA UJIAN SARJANA LENGKAP FAKULTAS SOSIAL SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

PERSETUJUAN UJIAN

NAMA : WIDYA LESTARI SINAGA
NPM : 1615100391
PROGRAM STUDI : AKUNTANSI
JENJANG : S 1 (STRATA SATU)
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI,
KEPUASAN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI BAGIAN
ORGANISASI DAN TATALAKSANA
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN
MEDAN, JANUARI 2022

KETUA

(Handriyani Dwilita, SE., M.Si)

ANGGOTA I

(Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si)

ANGGOTA II

(Suwarno SE., MM)

ANGGOTA III

(Dr. Rahima br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA)

ANGGOTA IV

(Hasrul Azwar Hasibuan, SE, MM)

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Widya Lestari Sinaga
NPM : 1615100391
Fakultas/Program Studi : Sosial Sains / Akuntansi
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan

Dengan ini menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan hasil karya tulis saya sendiri dan bukan merupakan hasil karya orang lain (plagiat)
2. Memberikan ijin hak bebas Royalti Non-Eksklusif kepada Universitas Pembangunan Panca Budi untuk menyimpan, mengalih-media/formatkan, mengelola, mendistribusikan dan mempublikasikan karya skripsinya melalui internet atau media lain bagi kepentingan akademis.

Pernyataan ini saya buat dengan penuh tanggung jawab dan saya bersedia menerima konsekuensi apapun sesuai dengan aturan yang berlaku apabila dikemudian hari diketahui bahwa pernyataan ini tidak benar.

Medan, JANUARI 2022



WIDYA LESTARI SINAGA
NPM: 1615100039

Si kang
21
[Signature]
SP II



Acc. Si kang
Sup
PB I

22/10/21
[Signature]

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, KEPUASAN KERJA DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA BAGIAN ORGANISASI DAN TATALAKSANA
SEKRETARIAT DAERAH KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

WIDYA LESTARI SINAGA
1615100391

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**

Ace Jilid 1
28/1/22



Ace Jilid 2
28/1/22

**PENGARUH KOMPENSASI , MOTIVASI, KEPUASAN
KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI PADA BAGIAN
ORGANISASI DAN TATALAKSANA
SEKRETARIAT DAERAH
KOTA MEDAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Ujian Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Pada Fakultas Sosial Sains
Universitas Pembangunan Panca Budi

Oleh :

WIDYA LESTARI SINAGA
1615100391

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI
FAKULTAS SOSIAL DAN SAINS
UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
MEDAN
2021**



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

FAKULTAS SOSIAL SAINS

Fakultas Ekonomi UNPAB, Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Medan Fax. 061-8458077 PO. BOX : 1099 MEDAN

PROGRAM STUDI EKONOMI PEMBANGUNAN
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN
 PROGRAM STUDI AKUNTANSI
 PROGRAM STUDI ILMU HUKUM
 PROGRAM STUDI PERPAJAKAN

(TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)
 (TERAKREDITASI)

PERMOHONAN JUDUL TESIS / SKRIPSI / TUGAS AKHIR*

Bertanda tangan di bawah ini :

Nama

: WIDYA LESTARI SINAGA

Tgl. Lahir

: MEDAN / 05 Maret 1987

Nomor Mahasiswa

: 1615100391

Judul

: Akuntansi

Kredit yang telah dicapai

: Akuntansi Sektor Bisnis

: 144 SKS, IPK 3.24

: 081269816767

Mengajukan judul sesuai bidang ilmu sebagai berikut :

:

Judul

Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Medan Bagian Personalia dan Tataaksana

Oleh Dosen Jika Ada Perubahan Judul

Tidak Paru



Rektor I,

(Signature)

(Cahyo Pramono, S.E., M.M.)

Medan, 02 Juli 2021

Permohon,

(Signature)

(Widya Lestari Sinaga)

Tanggal :

Ditandatangani oleh:
Dekan

(Signature)

(Dr. Onny Medalline, SH., M.KH.)

Tanggal :

Ditetapkan oleh:
Dosen Pembimbing I

(Signature)

(Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si)

Tanggal :

Ditetapkan oleh:
Ka. Prodi Akuntansi

(Signature)

(Dr. Rahima Hri Purba, SE., M.Si., Ak., CA.)

Tanggal :

Ditetapkan oleh:
Dosen Pembimbing II

(Signature)

(Suwarta, SE., MM)

No. Dokumen: FM-UPBA-16-02

Revisi: 0

Tgl. Eff: 22 Oktober 2018



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpab@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

| | |
|-----------------------|--|
| Universitas | : Universitas Pembangunan Panca Budi |
| Fakultas | : SOSIAL SAINS |
| Dosen Pembimbing I | : Anggi Pratama, SE., M.Si |
| Dosen Pembimbing II | : Suwarno, SE., MM |
| Nama Mahasiswa | : WIDYA LESTARI SINAGA |
| Program Studi | : Akuntansi |
| Nomor Pokok Mahasiswa | : 1615100391 |
| Mata Kuliah | : |
| Tugas Akhir/Skripsi | : Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Medan Bagian Organisasi dan Tatakelola. |

| ANGGAL | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|--------|-------------------------------------|-------|------------|
| | - Perbaiki cek blangko 9/7/21 | | |
| | - Perbaiki nota pemeliharaan 9/7/21 | | |
| | - Ael Samir proful 10/7/21 | | |

10/7/21 Anggi Pratama
PS

Medan, 12 Juli 2021
Diketahui/Disetujui oleh :
Dekan.

Dr. Onny Medaline, SH., M.Kn



UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI
FAKULTAS SOSIAL SAINS

Jl. Jend. Gatot Subroto Km. 4,5 Telp (061) 8455571
website : www.pancabudi.ac.id email: unpub@pancabudi.ac.id
Medan - Indonesia

Universitas Pembangunan Panca Budi
SOSIAL SAINS
Anggi Pratama, SE., M.Si
Suwarno, SE., M.Si
WIDYA LESTARI SINAGA
Akuntansi
1615100391
Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tataaksana Sekretariat Daerah Kota Medan

| WAKTU | PEMBAHASAN MATERI | PARAF | KETERANGAN |
|-------|---|-------|------------|
| 10/21 | <ul style="list-style-type: none"> D) Perbaiki mapping teori ⊙ Schedule proses penelitian ⊙ Ganti data R | | |
| 10/21 | <ul style="list-style-type: none"> ⊕ Gabung hasil sampel ⊕ perbaiki kesimpulan dan saran ⊕ tambahkan saran setiap variabel terhadap perusahaan | | |
| 10/21 | <ul style="list-style-type: none"> - Rev. Form Saran di Versi 4 | | |

Medan, 22 Oktober 2021
Diketahui/Disetujui oleh
Dekan,

Dr. Onny Medalina, SH., M.Kn



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-36108057 Fax. (061) 4514808
 MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **WIDYA LESTARI SINAGA**
 NPM : **1615100391**
 Program Studi : **Akuntansi**
 Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
 Dosen Pembimbing : **Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Medan Bagian Organosasi dan Tatalaksana**

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-----------------|--|-----------|------------|
| 11 Juli 2021 | ACC seminar proposal dari Pembimbing 1 | Disetujui | |
| 26 Oktober 2021 | ACC SIDANG SKRIPSI DARI PEMBIMBING 1 | Disetujui | |

Medan, 06 November 2021
 Dosen Pembimbing.



Anggi Pratama Nasution, SE., M.Si



YAYASAN PROF. DR. H. KADIRUN YAHYA

UNIVERSITAS PEMBANGUNAN PANCA BUDI

JL. Jend. Gatot Subroto KM 4,5 PO. BOX 1099 Telp. 061-30106057 Fax. (061) 4514808
MEDAN - INDONESIA

Website : www.pancabudi.ac.id - Email : admin@pancabudi.ac.id

LEMBAR BUKTI BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Mahasiswa : **WIDYA LESTARI SINAGA**
 NPM : **1615100391**
 Program Studi : **Akuntansi**
 Jenjang Pendidikan : **Strata Satu**
 Dosen Pembimbing : **Suwarno, S.E., M.M**
 Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi , Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Medan Bagian Organosasi dan Tatalaksana**

| Tanggal | Pembahasan Materi | Status | Keterangan |
|-------------------|-----------------------|-----------|------------|
| 15 September 2020 | acc seminar proposal | Disetujui | |
| 15 Juli 2021 | Acc seminar Proposal | Disetujui | |
| 28 Oktober 2021 | Acc Sidang Meja Hijau | Disetujui | |

Medan, 06 November 2021
Dosen Pembimbing,



Suwarno, S.E., M.M

SURAT KETERANGAN PLAGIAT CHECKER

Dengan ini saya Ka LPMU UNPAB menerangkan bahwa surat ini adalah bukti pengesahan dari LPMU sebagai pengesah proses plagiat checker Tugas Akhir Skripsi/Tesis selama masa pandemi *Covid-19* sesuai dengan edaran rektor Nomor : 7594/13.R/2020 Temang Pemberitahuan Perpanjangan PBM Online.

Demikian disampaikan.

NB: Segala penyalahgunaan/pelanggaran atas surat ini akan di proses sesuai ketentuan yang berlaku UNPAB.



Yusuf Murtama Ritonga, B.A., MSc

No. Dokumen PM-UJM-06-02

Revisi

00

Tgl Eff

23 Jan 2019



SURAT BEBAS PUSTAKA
NOMOR: 843/PERP/BP/2021

Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi menerangkan bahwa berdasarkan data pengguna perpustakaan
saudara/i:

: WIDYA LESTARI SINAGA
: 1615100391
at/Semester : Akhir
tas : SOSIAL SAINS
an/Prodi : Akuntansi

asannya terhitung sejak tanggal 08 November 2021, dinyatakan tidak memiliki tanggungan dan atau pinjaman buku
gus tidak lagi terdaftar sebagai anggota Perpustakaan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.

Medan, 08 November 2021
Diketahui oleh,
Kepala Perpustakaan


Rahmad Budi Utomo, ST., M.Kom

o. Dokumen : FM-PERPUS-06-01
evisi : 01
gl. Efektif : 04 Juni 2015

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

N a m a : WIDYA LESTARI SINAGA
Tempat / Tanggal Lahir : Medan / 05-03-1987
NPM : 1615100391
Fakultas : Sosial Sains
Program Studi : Akuntansi
Alamat : Jl. Selambo IV

Dengan ini mengajukan permohonan untuk mengikuti ujian sarjana lengkap pada Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi.

Sehubungan dengan hal ini tersebut, maka saya tidak akan lagi ujian perbaikan nilai dimasa yang akan datang.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, 28 Januari 2022



WIDYA LESTARI SINAGA

Hal : Permohonan Meja Hijau

Medan, 28 Januari 2022
Kepada Yth : Bapak/Ibu Dekan
Fakultas SOSIAL SAINS
UNPAB Medan
Di -
Tempat

Dengan hormat, saya yang bertanda tangan di bawah ini :
Nama : WIDYA LESTARI SINAGA
Tempat/Tgl. Lahir : Medan / 5 Maret 1987
Nama Orang Tua : Laster Sinaga
N. P. M : 1615100391
Fakultas : SOSIAL SAINS
Program Studi : Akuntansi
No. HP : 081269816767
Alamat : Jl. Selambo Komplek Asrama Polisi No.20, Kec. Medan
Aplas Kel. Amplas

Datang bermohon kepada Bapak/Ibu untuk dapat diterima mengikuti Ujian Meja Hijau dengan judul Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kota Medan Bagian Organisasi dan Tata Laksana. Selanjutnya saya menyatakan :

1. Melampirkan KKM yang telah disahkan oleh Ka. Prodi dan Dekan
2. Tidak akan menuntut ujian perbaikan nilai mata kuliah untuk perbaikan indeks prestasi (IP), dan mohon diterbitkan ijazahnya setelah lulus ujian meja hijau.
3. Telah terdapat keterangan bebas pustaka
4. Terlampir surat keterangan bebas laboratorium
5. Terlampir pas photo untuk ijazah ukuran 4x6 = 5 lembar dan 3x4 = 5 lembar Hitam Putih
6. Terlampir foto copy STTB SLTA dilegalisir 1 (satu) lembar dan bagi mahasiswa yang lanjutan D3 ke S1 lampirkan ijazah dan transkrip sebanyak 1 lembar.
7. Terlampir pelunasan kwintansi pembayaran uang kuliah berjalan dan wisuda sebanyak 1 lembar
8. Skripsi sudah dijilid lux 2 exemplar (1 untuk perpustakaan, 1 untuk mahasiswa) dan jilid kertas jeruk 5 exemplar untuk penguji (baca) dan walis penjiilidan diserahkan berdasarkan ketentuan fakultas yang berlaku) dan lembar persetujuan sudah di tandatangi dan ditandatangani oleh pembimbing, prodi dan dekan
9. Soft Copy Skripsi disimpan di CD sebanyak 2 disc (Sesuai dengan Judul Skripsinya)
10. Terlampir surat keterangan BKKOL (pada saat pengambilan ijazah)
11. Setelah menyelesaikan persyaratan point-point diatas berkas di masukan kedalam MAP
12. Bersedia melunaskan biaya-biaya yang dibebankan untuk memproses pelaksanaan ujian dimaksud, dengan rincian sbb :

| | | |
|------------------------------|--------------|------------------|
| 1. [102] Ujian Meja Hijau | : Rp. | 1,000,000 |
| 2. [170] Administrasi Wisuda | : Rp. | 1,750,000 |
| Total Biaya | : Rp. | 2,750,000 |

Ukuran Toga : XL

Diketahui/Disetujui oleh :

Hormat saya



Dr. Onny Medaline, SM., M.Kn
Dekan Fakultas SOSIAL SAINS



WIDYA LESTARI SINAGA
1615100391

Catatan :

- 1. Surat permohonan ini sah dan bertaku bila :
 - a. Telah dicap bukti Pelunasan dari UPT Perpustakaan UNPAB Medan.
 - b. Melampirkan Bukti Pembayaran Uang Kuliah aktif semester berjalan
- 2. Dibuat Rangkap 3 (tiga), untuk - Fakultas - untuk BPAA (asli) - Mhs.ybs.

Plagiarism Detector v. 1921 - Originality Report 11/5/2021 4:09:35 PM

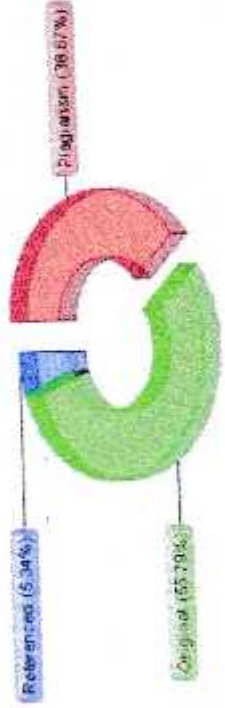
Analisis Dokumen: WIDYA LESTARI SINAGA_1615100391_AKUNTANSI.docx | Uploaded to: Universitas Pembangunan Panca Budi_License03

- 1. [Download Hasil Analisis](#)
- 2. [Download Hasil Rewrite](#)
- 3. [Download Hasil Internet Check](#)



Analisis menggunakan teknologi analisis

1. [Plagiarisme](#)



2. [Cuplikan dan Catatan](#)



3. [Top sources of plagiarism: 52](#)

ABSTRACT

This Study aims to determine the influence of compensation, motivation, job satisfaction and work environment of employee performance. The population in this research is 35 employee and the sample is 35 respondent. This research was conducted at data on Corp tht primary data collected by spreading the questionnaire. Data Analysis technique taht used in this research is multiple linear regression and operated by SPSS 16.0. The result indicate than compensation, motivation, job satisfaction have influence simultaneously to employes performance, but at work envirointment have no have influence simultaneously to employes performance.

Keywords : Compensation, Motivation, Job Satisfaction, dan Work Envirointment

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 35 orang dan sampel berjumlah 35 responden. Penelitian ini dilakukan di data on corp dengan data primer yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner. Teknik analisi data yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dan dioperasikan melalui SPSS 16.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi, kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja pegawai, namun lingkungan kerja tidak berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : *Kompensasi , Motivasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja*

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Tuhan yang Maha Esa atas segala nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi ini tepat pada waktunya. Adapun skripsi ini berjudul: “Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan”.

Pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Muhammad Isa Indrawan, S.E., M.M selaku Rektor Universitas Pembangunan Panca Budi Medan
2. Bapak Dr. Bambang Widjanarko, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
3. Ibu Dr. Rahima Br. Purba, SE., M.Si., Ak., CA selaku Ketua Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan.
4. Bapak Anggi Pratama Nasution, S.E., M.Si selaku pembimbing I yang dengan sabar membimbing dan mengkoreksi penelitian penulis serta memberikan berbagai saran agar penelitian yang dihasilkan menjadi semakin lebih baik.
5. Bapak Suwarno, S.E., M.M selaku pembimbing II yang memberikan banyak masukan dan arahan terhadap penulisan skripsi ini sehingga penulis dapat lebih mudah menulis skripsi ini.
6. Suami saya Bripka Lammananda Parasian tercinta yang telah memberikan doa dan dukungan dengan penuh ketulusan kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan perkuliahan dan penyusunan skripsi ini dengan baik.
7. Para Dosen dan Staff Pengajar Prodi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Panca Budi Medan atas segala ilmu yang telah diberikan kepada penulis.

8. Serta rekan-rekan mahasiswa Program Studi Akuntansi Fakultas Sosial Sains Universitas Pembangunan Panca Budi Medan yang telah memberikan dorongan yang luar biasa selama proses pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, seperti kata pepatah “tiada gading yang tak retak”. Orang hebat bukan yang berhasil menyusun skripsi dengan sempurna, tetapi orang hebat adalah orang-orang yang dengan lapang dada menerima berbagai kritikan, masukan dan saran untuk selalu menjadi lebih baik hari-demi hari. Oleh karena itu, berbagai masukan, kritikan dan saran sangat penulis harapkan untuk perbaikan dari penelitian dan penulisan skripsi ini. Semoga kiranya penulis dapat menghasilkan berbagai penelitian yang lebih baik dari ini suatu hari nanti.

Medan, JANUARI 2022

Penulis

Widya Lestari Sinaga

NPM : 1615100391

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|---|----------------|
| HALAMAN JUDUL | i |
| HALAMAN PENGESAHAN | ii |
| HALAMAN PERSETUJUAN..... | iii |
| HALAMAN PERNYATAAN..... | iv |
| HALAMAN SURAT PERNYATAAN | v |
| ABSTRAK | vi |
| ABSTRACT | vii |
| HALAMAN PERSEMBAHAN..... | viii |
| KATA PENGANTAR..... | x |
| DAFTAR ISI..... | xii |
| DAFTAR TABEL..... | xi |
| DAFTAR GAMBAR..... | xiv |
| | |
| BAB I : Pendahuluan..... | 1 |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Identifikasi dan Batasan Masalah | 3 |
| 1.3 Perumusan Masalah..... | 4 |
| 1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian..... | 5 |
| 1.5 Keaslian Penelitian | 6 |
| | |
| BAB II : Tinjauan Pustaka..... | 8 |
| 2.1 Landasan teori | 8 |
| 2.1.1 Teori Agensi..... | 8 |
| 2.1.2 Teori Kontingensi | 10 |
| 2.1.3 Kinerja Pegawai | 13 |
| 2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai..... | 13 |
| 2.1.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai..... | 14 |
| 2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.1.3.4 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai | 15 |
| 2.1.4 Kompensasi | 17 |
| 2.1.4.1 Pengertian Kompensasi..... | 17 |
| 2.1.4.2 Tujuan Pemberian Kompensasi | 18 |
| 2.1.4.3 Kriteria Pemberian Kompensasi | 19 |
| 2.1.4.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompensasi..... | 20 |
| 2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi..... | 21 |
| 2.1.5 Motivasi Kerja..... | 23 |
| 2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja | 23 |
| 2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja | 24 |
| 2.1.5.3 Jenis-jenis Motivasi | 24 |
| 2.1.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja | 25 |
| 2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja | 28 |
| 2.1.6 Kepuasan Kerja | 29 |
| 2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja..... | 29 |

| | | |
|----------------|--|-----------|
| 2.1.6.2 | Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja | 30 |
| 2.1.6.3 | Aspek- Aspek Kepuasan Kerja..... | 31 |
| 2.1.6.4 | Indikator Kepuasan Kerja | 32 |
| 2.1.7 | Lingkungan Kerja | 34 |
| 2.1.7.1 | Pengertian Lingkungan Kerja | 34 |
| 2.1.7.2 | Indikator lingkungan kerja..... | 34 |
| 2.1.7.3 | Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja | 35 |
| 2.1.7.4 | Jenis lingkungan kerja | 36 |
| 2.2 | Penelitian Terdahulu..... | 38 |
| 2.3 | Kerangka Konseptual | 40 |
| 2.4 | Hipotesis Penelitian | 40 |
| BAB III | :Metode Penelitian | 42 |
| 3.1 | Pendekatan Penelitian..... | 42 |
| 3.2 | Tempat dan Waktu Penelitian | 42 |
| 3.2.1 | Tempat Penelitian | 42 |
| 3.2.2 | Waktu Penelitian | 43 |
| 3.3 | Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel | 43 |
| 3.4 | Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data..... | 44 |
| 3.4.1 | Populasi | 44 |
| 3.4.2 | Sampel..... | 45 |
| 3.4.3 | Jenis Data | 45 |
| 3.4.4 | Sumber Data..... | 46 |
| 3.5 | Teknik Pengumpulan Data | 46 |
| 3.6 | Teknik Analisis Data | 47 |
| 3.6.1 | Uji Instrumen Data..... | 47 |
| 3.6.2 | Analisis Deskriptif | 48 |
| 3.6.3 | Uji Asumsi Klasik | 48 |
| 3.6.4 | Regresi Linear Berganda..... | 50 |
| 3.6.5 | Uji Hipotesis Penelitian | 51 |
| 3.6.6 | Uji Koefisien Determinasi (R^2)..... | 51 |
| BAB IV | : Hasil Penelitian Dan Pembahasan | 53 |
| 4.1 | Hasil Penelitian..... | 53 |
| 4.1.1 | Sejarah terbentuknya Organisasi dan Tata Laksana | 53 |
| 4.1.2 | Visi dan Misi Organisasi dan Tata Laksana..... | 53 |
| 4.1.3 | Struktur Organisasi Tata Laksana | 54 |
| 4.1.4 | Kegiatan Organisasi Tata Laksana..... | 61 |
| 4.1.5 | Penyajian Data | 62 |
| 4.1.6 | Analisis dan Evaluasi | 67 |
| 4.1.6.1 | Uji Instrumen Penelitian | 67 |
| 4.1.6.2 | Uji Penyimpangan Asumsi Klasik | 71 |
| 4.1.7 | Pengujian Hipotesis (Model Analisis Data)..... | 75 |
| 4.2 | Pembahasan | 81 |
| 4.2.1 | Nilai Koefisien | 81 |

| | |
|--|-----------|
| 4.2.2 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai | 83 |
| 4.2.3 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai | 84 |
| 4.2.4 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai..... | 84 |
| 4.2.5 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai | 85 |
| BAB V : Kesimpulan Dan Saran | 86 |
| 5.1 Simpulan..... | 86 |
| 5.2 Saran | 87 |
| DAFTAR PUSTAKA | 89 |
| LAMPIRAN | |

DAFTAR TABEL

| | Halaman |
|--|----------------|
| Tabel 2.1 Mapping Peneletian Terdahulu | 38 |
| Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian | 43 |
| Tabel 3.2 Definisi Operasional..... | 43 |
| Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert | 47 |
| Tabel 4.1 Output Kompensasi (X1) | 62 |
| Tabel 4.2 Output Motivasi (X2)..... | 63 |
| Tabel 4.3 Output Kepuasan Kerja (X3)..... | 64 |
| Tabel 4.4 Output Lingkungan Kerja (X4)..... | 65 |
| Tabel 4.5 Output Kinerja Pegawai (Y)..... | 66 |
| Tabel 4.6 Descriptive Statistics | 68 |
| Tabel 4.7 Hasil SPSS Variabel..... | 69 |
| Tabel 4.8 Hasil SPSS Uji Reliabilitas | 70 |
| Tabel 4.9 Uji Kolmogrov-Smirnov | 73 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas | 75 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda SPSS | 76 |
| Tabel 4.12 Hubungan antar Variabel | 78 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R ²) SPSS | 78 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji F Hitung (Simultan)..... | 79 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji t SPSS | 80 |

DAFTAR GAMBAR

| | |
|---|----|
| Gambar 2.1 Kerangka Konseptual..... | 40 |
| Gambar 4.1 Grafik Histogram dan P-Plot SPSS | 72 |
| Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas SPSS | 74 |

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam aktivitas organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan tergantung pada kemampuan sumber daya manusia dalam menjalankan tugas yang diberikan. Setiap organisasi dituntut untuk dapat mengelola dan mengoptimalkan sumber daya manusia. Sumber daya manusia atau dalam hal ini di sebut dengan pegawai, diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin demi tercapainya tujuan organisasi. Sumber daya manusia memiliki peran utama dalam setiap kegiatan, termasuk dalam pelaksanaan keorganisasian pemerintahan atau pelayanan publik yang menyangkut kesiapan, jumlah, pendidikan, dan profesionalisme. Pelaksanaan pemerintahan yang baik terutama dalam pelaksanaan otonomi daerah, memerlukan dukungan dan kesiapan pegawai yang maksimal. Tanpa dukungan sumber daya manusia yang memadai, kegiatan organisasi pemerintahan tidak akan dapat berjalan dengan baik. Dalam rangka mewujudkan sistem pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) serta mewujudkan pelayanan publik yang baik, efisien, efektif dan berkualitas tentunya perlu didukung adanya pegawai yang profesional, bertanggungjawab, adil, jujur dan kompeten dalam bidangnya. Dengan kata lain, pegawai dalam menjalankan tugasnya harus berdasarkan pada profesionalisme dan kompetensi sesuai kualifikasi bidang ilmu yang dimilikinya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2013). Kinerja

merupakan hasil kerja individu atau kelompok dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dan nantinya akan dijadikan dasar penilaian atas tercapai atau tidaknya target dan tujuan organisasi tersebut. Di dalam proses pencapaian target dan tujuan organisasi tersebut tentu tidak mudah. Di dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. Dalam hal tersebut perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Untuk mendapatkan pegawai yang memiliki kinerja seperti yang di harapkan oleh organisasi atau instansi tidak bisa diperoleh dengan mudah, karena biasanya pegawai akan bekerja optimal dan meningkatkan prestasi kerja apabila kebutuhan-kebutuhannya terpenuhi. Dalam keadaan ekonomi yang semakin berkembang setiap organisasi mengusahakan peningkatan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas disegala bidang. Demi menunjang terwujudnya hal tersebut diharapkan setiap pegawai memberikan sumbangsih kepada organisasi dengan cara melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin guna mencapai prestasi kerja yang maksimal. Pegawai merupakan aset organisasi yang sangat berharga yang harus dikelola dengan baik oleh organisasi agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Salah satu hal yang harus menjadi perhatian utama organisasi adalah kepuasan kerja para pegawainya, karena pegawai yang tidak merasakan kenyamanan, kurang dihargai, tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki selama di lingkungan kerja, maka secara otomatis pegawai tersebut tidak dapat fokus dan berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Organisasi Tatalaksana merupakan bagian dari Sekretariat Daerah Kota Medan yang dipimpin oleh Kepala Bagian dan mempunyai tugas pokok membantu Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi dan pengkoordinasian perangkat daerah lingkup kelembagaan perangkat daerah, analisa formasi jabatan, SDM aparatur dan ketatalaksanaan. Kinerja merupakan hal penting yang harus dicapai oleh setiap instansi termasuk pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan, karena kinerja merupakan cerminan bagi kemampuan instansi dalam mengelola pegawainya. Seluruh pegawai di dalam Organisasi dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan mendapatkan kompensasi berupa gaji, tunjangan kinerja dan honor-honor kegiatan lainnya. Segala macam kompensasi tersebut membuat seluruh pegawai semangat dalam melakukan pekerjaannya. Hal tersebut menjadi semacam motivasi bagi setiap pegawai. Namun pada kenyataannya, walaupun menerima kompensasi, ada saja keluhan yang terdengar diantara pegawai, sehingga membuat pegawai kurang memiliki semangat kerja, juga dengan lingkungan kerja yang kurang mendukung, seperti kurang lengkapnya meja dan laptop yang tersedia bagi tiap pegawai.

Berdasarkan fenomena di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan merasa kurang puas dengan kompensasi yang di terima setiap bulannya sehingga kurang maksimal dalam melakukan pekerjaannya (X1).
2. Kurangnya motivasi yang di miliki oleh para Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan dalam bekerja, sehingga capaian dalam kinerja kurang maksimal (X2)
3. Pekerjaan yang di berikan tidak sesuai dengan bidang dan keahlian sehingga Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan merasa kurang puas (X3).
4. Lingkungan kerja pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan dirasa tidak baik sehingga pegawai kurang betah bekerja lama-lama di dalam ruangan kantor (X4).

1.3 Perumusan Masalah

Dalam penelitian ini hanya pada pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan. Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah diatas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah :

1. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan?
2. Apakah motivasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan?
5. Apakah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

1.4 Tujuan dan Manfaat Penelitian

a. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini diantaranya :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.
3. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Kepuasan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.
4. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.
5. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

b. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Penulis

Menambah wawasan dan pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia terutama dalam memahami hal-hal apa saja yang mempengaruhi kinerja karyawan.

2. Bagi Universitas Panca Budi

Menjadi bahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin meneliti lebih jauh tentang kinerja pegawai.

3. Bagi Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan

Menjadi masukan yang bermanfaat bagi Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

1.5 Keaslian Penelitian

Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian yang dilakukan oleh Zuhria Husnia Hasibuan tahun 2018 yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas”. Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda dengan sampel sebanyak 55 responden. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya yang terletak pada :

1. Model Penelitian : Penelitian terdahulu menggunakan model kuantitatif dengan teknis analisis data yaitu analisis regresi linier berganda untuk 4 (empat) variabel. Dalam penelitian ini menggunakan model pengaruh dengan regresi linier berganda untuk 5 (lima) variabel.
2. Variabel Penelitian : Peneliti terdahulu menggunakan 3 variabel bebas (Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja) dan 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai). Penelitian ini menggunakan 4 variabel bebas (Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja) dan 1 variabel terikat (Kinerja Pegawai).
3. Jumlah Observasi/Sampel (n) : Penelitian terdahulu menggunakan sampel sebanyak 55 responden, penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 35 responden.
4. Waktu Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan pada tahun 2018, sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2021.
5. Lokasi Penelitian : Penelitian terdahulu dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas, sedangkan penelitian ini dilakukan di Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Agensi (Agency Theory)

Teori agensi merupakan dasar yang digunakan memahami isu governance dan earning management. Agensi teori mengakibatkan hubungan yang asimetri antara pemilik dan pengelola, untuk menghindari terjadi hubungan yang asimetri tersebut dibutuhkan suatu konsep yaitu konsep Good Corporate Governance yang bertujuan untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih sehat. Penerapan corporate governance berdasarkan pada teori agensi, yaitu teori agensi dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (principal) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak.

Penggunaan teori agensi telah dipergunakan secara luas baik di sektor privat maupun sektor publik. Para ekonom menggunakan struktur hubungan prinsipal dan agen untuk menganalisis hubungan antara perusahaan dengan pekerja (Faria and Silva, 2013). Sementara di sektor publik, teori keagenan dipergunakan untuk menganalisis hubungan prinsipal-agen dalam kaitannya dengan penganggaran sektor publik (Latifah, 2010; Abdullah, 2012). Teori keagenan menganalisis susunan kontraktual di antara dua atau lebih individu, kelompok atau organisasi. Salah satu pihak (principal) membuat suatu kontrak, baik secara implisit maupun eksplisit dengan pihak lain (agents) dengan harapan bahwa agen akan

bertindak/melakukan pekerjaan seperti yang diinginkan principal (Jensen and Meckling, 1976).

Eisenhardt (1989) menggunakan tiga asumsi sifat dasar manusia guna menjelaskan tentang teori keagenan yaitu: (1) manusia pada umumnya mementingkan diri sendiri (self interest), (2) manusia memiliki daya pikir terbatas mengenai persepsi masa mendatang (bounded rationality), dan (3) manusia selalu menghindari resiko (risk averse). Berdasarkan asumsi sifat dasar manusia tersebut, manajer sebagai manusia kemungkinan besar akan bertindak mengutamakan kepentingan pribadinya. Hal ini menimbulkan adanya konflik kepentingan antara principal dan agent. Principal memiliki kepentingan untuk 10 11 memaksimalkan keuntungan mereka sedangkan agent memiliki kepentingan untuk memaksimalkan pemenuhan kebutuhan ekonomi dan psikologisnya.

Konflik akan terus meningkat karena principal tidak dapat mengawasi aktivitas agent sehari-hari untuk memastikan bahwa agent telah bekerja sesuai dengan keinginan dari principal. Permasalahan dalam hubungan antara prinsipal dan agen bersumber dari adanya perbedaan tujuan dan pilihan risiko yang dihadapi seperti regulasi dan kepemimpinan (Eisenhardt, 1989).

Teori ini berpendapat bahwa nilai perusahaan tidak dapat dimaksimalkan jika insentif yang tepat atau pemantauan yang memadai tidak cukup efektif untuk menahan pimpinan perusahaan dari menggunakan kebijaksanaan mereka sendiri untuk memaksimalkan keuntungan mereka sendiri

2.1.2 Teori Kontingensi

Teori kontingensi adalah teori organisasi yang mengklaim bahwa tidak ada cara terbaik untuk mengatur perusahaan, untuk memimpin perusahaan, atau untuk membuat sebuah keputusan. Sebaliknya, tindakan optimal adalah kontingen (tergantung) pada situasi internal dan eksternal. Seorang pemimpin kontingen secara efektif menerapkan gaya kepemimpinan mereka sendiri pada situasi yang tepat. Terdapat dua jenis perilaku pemimpin yang terbukti efektif adalah :

1. Perilaku pemimpin pertimbangan (*consideration leader behaviors*) dimana pemimpin membangun hubungan baik dan hubungan interpersonal dan menunjukkan dukungan dan kepedulian terhadap bawahan dan
2. Perilaku pemimpin struktural (*initiating structure leader behaviors*) dimana seorang pemimpin mengembangkan struktur organisasi (misalnya, tugas peran, perencanaan, penjadwalan) untuk memastikan penyelesaian tugas dan pencapaian tujuan.

Gareth Morgan dalam bukunya *Images of Organization* menggambarkan gagasan utama yang mendasari teori kontingensi, yaitu :

- Organisasi adalah sistem terbuka yang memerlukan manajemen yang cermat untuk memuaskan dan menyeimbangkan kebutuhan internal dan untuk beradaptasi dengan keadaan lingkungan
- Tidak ada satu cara pengorganisasian yang terbaik. Bentuk yang paling sesuai sangat tergantung pada jenis tugas atau lingkungan yang sedang dihadapi.
- Diatas segalanya, manajemen harus peduli untuk mencapai arah dan kesesuaian yang terbaik

- Berbagai jenis atau spesies organisasi diperlukan dalam berbagai jenis lingkungan

Menurut Robbins (2001) Teori Kontingensi merupakan pendekatan kepemimpinan yang mendorong pemimpin memahami perilakunya sendiri. Teori ini mengatakan bahwa keefektifan sebuah kepemimpinan adalah fungsi dari berbagai aspek situasi kepemimpinan.

Salah satu cabang ilmu akuntansi ini juga memiliki berbagai aspek penting seperti cabang-cabang ilmu lainnya. Oleh Schiff dan Lewin (1974) mengatakan, ada lima aspek penting yang ada pada salah satu bidang ilmu akuntansi ini. Kelima aspek tersebut adalah :

1. Teori Organisasi dan Keperilakuan Manajemen

Teori organisasi modern sesuai dengan apa yang disampaikan oleh Schiff dan Lewin menitikberatkan pada perilaku masing-masing komponen dalam mengarahkan tujuan organisasi, memberikan motivasi, hingga menampilkan karakteristik dalam penyelesaian masalahnya. Karena dalam kondisi tertentu, motivasi memegang peranan penting terhadap komitmen yang berpengaruh pada kepuasan kerja. Tujuan dari sebuah organisasi atau perusahaan ini dilihat dari kacamata teori organisasi modern, merupakan hasil proses mempengaruhi setiap elemen.

2. Penganggaran dan Perencanaan

Penganggaran, level kesulitan dalam mencapai tujuan, hingga konflik antar tujuan merupakan bagian dari dimensi yang dimaksud dalam area ini. Semua dimensi tersebut harus diperhatikan sehingga bisa menciptakan keselarasan antara tujuan organisasi atau perusahaan dengan tujuan masing-masing

individu. Keselarasan antara dua bagian penting ini nantinya bisa menjadi pondasi pengembangan organisasi atau perusahaan oleh tim manajemen.

3. Pengambilan Keputusan

Dalam teori tersebut, ada tiga model yang dikenalkan sebagai metode pengambilan keputusan yakni: model normatif, paradoks, dan model deskriptif. Model Normatif merupakan sebuah keadaan pengambilan keputusan oleh seseorang sesuai keadaan seharusnya, hal yang berkebalikan dengan model normative adalah Model Deskriptif pada teori pengambilan keputusan melihat kondisi seseorang saat melakukan pengambilan keputusan dengan melihat fakta yang ada. Informasi yang digunakan ketika pengambilan keputusan ini merupakan informasi akuntansi.

4. Pengendalian

Besarnya tingkat pengendalian berbanding lurus dengan besarnya sebuah organisasi atau perusahaan. Sehingga tingkat pengendalian akan semakin insentif seiring dengan semakin berkembangnya suatu organisasi atau perusahaan. Aspek ini banyak menghubungkan kinerja dan kemampuan adaptasi individu terhadap lingkungan sekitarnya. Bagian yang penting dalam aspek pengendalian adalah adanya struktur organisasi yang jelas, hierarki administrasi, hingga pengendalian internal. Dalam perkembangan terbaru dalam aspek pengendalian, lingkungan menjadi kunci yang berperan dalam pengendalian operasional organisasi atau perusahaan.

5. Pelaporan Keuangan

Aspek perilaku dalam bidang akuntansi ini juga meliputi bagaimana pelaporan keuangan yang mencakup perataan laba, keandalan informasi akuntansi,

hingga kaitannya informasi akuntansi kepada investor. Dalam hal ini, perataan laba disebabkan adanya informasi khusus yang dimiliki oleh pihak manajemen untuk mewujudkan kepentingannya dalam bagian untuk melakukan manajemen laba.

2.1.3 Kinerja Pegawai

2.1.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (2016:182) “Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”.

Menurut Hamali (2016:98) “Kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi”.

Menurut Mangkunegara (2013:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan”.

Menurut Wirawan (2015:166) “Kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja”.

Berdasarkan beberapa definisi yang telah diuraikan, maka dapat disimpulkan bahwa “Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi” (Hamali, 2016:98)

2.1.3.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan diadakannya penilaian kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Tujuan evaluasi

Seorang manajer menilai kinerja dari masalah seorang karyawan dengan menggunakan rating deskriptif untuk menilai kinerja dan dengan data tersebut berguna dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompensasi.

2. Tujuan pengembangan

Seorang manajer mencoba untuk meningkatkan kinerja seorang karyawan dimasa yang akan datang.

Persektif teori agensi merupakan dasar yang digunakan memahami isu corporate governance dan earning management. Agensi teori mengakibatkan hubungan yang asimetri antara pemilik dan pengelola, untuk menghindari terjadi hubungan yang asimetri tersebut dibutuhkan suatu konsep yaitu konsep Good Corporate Governance yang bertujuan untuk menjadikan perusahaan menjadi lebih sehat. Penerapan corporate governance berdasarkan pada teori agensi, yaitu teori agensi dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (principal) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak. Dengan hal ini terdapat dua kepentingan yang berbeda di dalam perusahaan dimana masing-masing pihak berusaha untuk mencapai kemakmuran yang dikehendaki, sehingga muncullah informasi asimetri antara manajemen dengan

pemilik yang dapat memberikan kesempatan kepada manajer untuk melakukan manajemen laba dalam rangka menyetatkan pemilik mengenai kinerja ekonomi perusahaan (Sefiana, 2009). Sedangkan tujuan pokok dari sistem penilaian kinerja karyawan adalah: sesuatu yang menghasilkan informasi yang akurat dan valid berkenaan dengan perilaku dan kinerja anggota organisasi atau perusahaan.

2.1.3.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja karyawan menurut Christi, dkk (2010:92) :

1. Ketepatan waktu Karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dalam periode waktu yang telah ditentukan, dan hadir tepat waktu.
2. Deskripsi pekerjaan Pencapaian karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan deskripsi pekerjaan.
3. Kualitas Karyawan mampu mengidentifikasi dan menyelesaikan masalah yang relevan serta memiliki sikap kerja yang positif ditempat kerja

2.1.3.4 Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189):

- 1) Kemampuan dan Keahlian; Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.
- 2) Pengetahuan; Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

- 3) Rancangan Kerja; Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- 4) Kepribadian; Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.
- 5) Motivasi Kerja; Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
- 6) Kepemimpinan; Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.
- 7) Gaya Kepemimpinan; Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.
- 8) Budaya Organisasi; Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.
- 9) Kepuasan Kerja; Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.
- 10) Lingkungan Kerja; Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.
- 11) Loyalitas; Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
- 12) Komitmen; Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.
- 13) Disiplin Kerja; Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

2.1.4 Kompensasi

2.1.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Hasibuan, (2013:21) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi Finansial langsung (*direct financial compensation*), sesuatu yang diterima oleh karyawan dalam bentuk seperti gaji atau upah, uang makan, pengobatan, dan lain-lain yang sejenisnya yang dibayar oleh organisasi”.

1. Kompensasi Finansial tidak langsung (*indirect financial compensation*) kompensasi ini disebut juga dengan tunjangan meliputi semua imbalan finansial yang tidak tercakup dalam finansial langsung.
2. Kompensasi non finansial (*nonfinancial compensation*) dimaksudkan untuk mempertahankan karyawan dalam jangka panjang seperti penyelenggaraan program-program pelayanan bagi karyawan yang berupaya untuk menciptakan kondisi dan lingkungan kerja yang menyenangkan, cafeteria, dan tempat beribadat. Pemberian kompensasi Program atau balas jasa umumnya bertujuan untuk kepentingan perusahaan, Karyawan, dan pemerintah/masyarakat. Agar tujuan dari organisasi tersebut dapat tercapai dan memberikan kepuasan bagi semua pihak. Hendaknya program kompensasi ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, undangundang perburuan Nomor 21 Tahun 1954, serta memperhatikan internal dan eksternal konsistensi.

2.1.4.2 Tujuan pemberian kompensasi.

Tujuan pemberian kompensasi (balas jasa) antara lain adalah sebagai ikatan kerja sama, kepuasan kerja, pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, serta pengaruh serikat buruh dan pemerintah. Menurut Hasibuan (2012:121).

a. Ikatan kerja sama

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

b. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

c. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

d. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

2.1.4.3 Kriteria Pemberian Kompensasi

Ada beberapa kriteria yang perlu diperhatikan dalam penentuan kebijakan pemberian kompensasi antara lain (Notoatmodjo, 2011:147-148):

1. Biaya hidup,

Kriteria biaya hidup untuk pemberian kompensasi ini dasarnya adalah terjadi inflasi di masyarakat, artinya meskipun inflasi yang berarti biaya hidup naik maka kompensasi pun harus juga mengikutinya.

2. Produktivitas

Meningkatnya produktivitas karyawan sudah barang tentu akan berpengaruh terhadap meningkatnya penghasilan dan organisasi yang bersangkutan.

3. Skala Upah Yang Umum Berlaku,

Secara umum organisasi yang bersangkutan dapat mengacu kepada organisasi yang sederajat sebagai criteria pemberian kompensasi bagi karyawan.

4. Kemampuan Membayar

Semua organisasi selalu memperhitungkan besarnya biaya yang harus dikeluarkan untuk membayar upah atau kompensasi karyawan.

5. Motivasi Kepada Karyawan, Organisasi yang baik akan selalu menarik calon karyawan untuk bekerja di dalamnya, serta mempertahankan karyawannya untuk betah bekerja di dalamnya.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi

Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk karyawan. Faktor-faktor tersebut antara lain sebagai berikut (Notoatmodjo, 2010:144-145):

a. Produktivitas,

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material. Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas karyawannya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan

Untuk Membayar Pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

c. Kesiediaan Untuk Membayar

Kesiediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada karyawannya.

d. Permintaan Tenaga Kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempegaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi Karyawan

Dengan adanya organisasi-organisasi karyawan akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai Peraturan dan Perundang-Undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (karyawan) atau ketenagakerjaan.

2.1.4.5 Dimensi dan Indikator Kompensasi.

Dimensi dan indikator kompensasi sesuai dengan yang ada di peraturan dan dalam bentuk gaji, bonus, upah, hal tersebut dalam kompensasi finansial. namun dalam non finansialnya asuransi, tunjangan-tunjangan dan sebagainya. Setiap perusahaan memiliki indikator yang berbeda-beda dalam proses pemberian kompensasi untuk karyawan. Terdapat 2 (dua) dimensi yang dikemukakan oleh Veithzal Rivai (2011:357), yaitu :

1. Kompensasi finansial langsung, yang terdiri dari :

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang karyawan yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan atau dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Bonus

Bonus adalah pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja atau uang yang dibayar sebagai balas jasa atas hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan apabila melebihi target. Bonus juga merupakan kompensasi tambahan yang diberikan kepada seorang

karyawan yang nilainya di atas gaji normalnya. Bonus juga bisa digunakan sebagai penghargaan terhadap pencapaian tujuan-tujuan spesifik yang ditetapkan oleh perusahaan, atau untuk dedikasinya kepada perusahaan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung di luar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*). Insentif adalah variabel penghargaan yang diberikan kepada individu dalam suatu kelompok, yang diketahui berdasarkan perbedaan dalam mencapai hasil kerja. Ini di rancang untuk memberikan motivasi karyawan berusaha meningkatkan produktivitas kerjanya.

1. Kompensasi tidak langsung (*fringe benefit*)

Kompensasi tidak langsung (*Fringe benefit*) merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para karyawan.

Contohnya berupa fasilitas-fasilitas, seperti : asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain. Dengan kompensasi organisasi bisa memperoleh/ menciptakan, memelihara, dan mempertahankan produktivitas. Tanpa kompensasi yang memadai karyawan yang ada sekarang cenderung untuk keluar dari organisasi, tingkat

absensi yang tinggi atau kedisiplinan yang rendah dan keluhan-keluhan lainnya yang bisa timbul.

2.1.5 Motivasi Kerja

2.1.5.1 Pengertian Motivasi Kerja

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere*, yang berarti “menggerakkan” (*to move*). Motivasi dalam manajemen pada umumnya hanya diperuntukan pada sumber daya manusia dan khususnya untuk para bawahan. Motivasi itu sendiri merupakan faktor yang paling menentukan bagi seorang pegawai dalam bekerja. Meskipun kemampuan dari karyawan maksimal disertai dengan fasilitas yang memadai, namun jika tidak ada motivasi untuk mendorong karyawan untuk bekerja sesuai tujuan maka pekerjaan tersebut tidak akan berjalan sesuai dengan tujuan.

Beberapa pendapat mengenai motivasi menurut para ahli, Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau negative”.

Sedangkan yang dikemukakan oleh Malayu (2015:23) pengertian motivasi adalah “Mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan”. Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa

motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2.1.5.2 Tujuan Motivasi Kerja

Menurut S.P. Hasibuan (2016:99), tujuan pemberian motivasi kepada karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
2. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
3. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
4. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
5. Mengefektifkan pengadaan karyawan.
6. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
7. Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
8. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
9. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
10. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.
11. Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
12. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugastugasnya.
13. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

2.1.5.3 Jenis-jenis Motivasi

Terdapat beberapa jenis motivasi, menurut Hasibuan (2012: 222), motivasi dibagi menjadi dua, yaitu:

1. Motivasi positif, manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi negatif, manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan motivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat, tetapi untuk jangka waktu panjang akan berakibat kurang baik.

Sementara itu Nawawi (2015: 359) membagi motivasi berdasarkan sumbernya, yaitu:

1. Motivasi intrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari dalam diri pekerja sebagai individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat/makna pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Motivasi ekstrinsik adalah pendorong kerja yang bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan uraian di atas, maka motivasi merupakan suatu kondisi yang terbentuk dari berbagai pendorong yang berupa desakan, keinginan serta kebutuhan.

2.1.5.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Saydam dalam Kadarisman (2012:296) menyebutkan bahwa “Motivasi kerja seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa

faktor, yaitu faktor internal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*)”.

1) Faktor internal

- a) **Kematangan Pribadi;** Orang yang bersifat egois dan kemanja-manjaan biasanya akan kurang peka dalam menerima motivasi yang diberikan sehingga agak sulit untuk dapat bekerjasama dalam membuat motivasi kerja. Oleh sebab itu kebiasaan yang dibawanya sejak kecil, nilai yang dianut, sikap bawaan seseorang sangat mempengaruhi motivasinya.
- b) **Tingkat Pendidikan;** Seorang karyawan yang mempunyai tingkat pendidikan yang lebih tinggi biasanya akan lebih termotivasi karena sudah mempunyai wawasan yang lebih luas dibandingkan karyawan yang lebih rendah tingkat pendidikannya, demikian juga sebaliknya jika tingkat pendidikan yang dimilikinya tidak digunakan secara maksimal ataupun tidak dihargai sebagaimana layaknya oleh manajer maka hal ini akan membuat karyawan tersebut mempunyai motivasi yang rendah di dalam bekerja.
- c) **Keinginan dan Harapan Pribadi;** Seseorang mau bekerja keras bila ada harapan pribadi yang hendak diwujudkan menjadi kenyataan.
- d) **Kebutuhan;** Kebutuhan biasanya berbanding sejajar dengan motivasi, semakin besar kebutuhan seseorang untuk dipenuhi maka semakin besar pula motivasi yang karyawan tersebut miliki untuk bekerja keras.
- e) **Kelelahan dan Kebosanan;** Faktor kelelahan dan kebosanan mempengaruhi gairah dan semangat kerja yang pada gilirannya juga akan mempengaruhi motivasi kerjanya.

f) Kepuasan kerja; Kepuasan kerja mempunyai korelasi yang sangat kuat kepada tinggi rendahnya motivasi kerja seseorang. Karyawan yang puas terhadap pekerjaannya akan mempunyai motivasi yang tinggi dan comitted terhadap pekerjaannya.

2) Faktor Eksternal

a) Kondisi Lingkungan kerja; Lingkungan kerja pada keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Lingkungan pekerjaan meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b) Kompensasi yang memadai; Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk memberikan dorongan kepada para karyawan untuk bekerja secara baik. Pemberian upah yang rendah tidak akan membangkitkan motivasi para pekerja.

c) Supervisi yang Baik ; Seorang supervisor dituntut memahami sifat dan karakteristik bawahannya. Seorang supervisor membangun hubungan positif dan membantu motivasi karyawan dengan berlaku adil dan tidak diskriminatif, yang memungkinkan adanya fleksibilitas kerja dan keseimbangan bekerja memberi karyawan umpan balik yang mengakui usaha dan kinerja karyawan dan mendukung perencanaan dan pengembangan karier untuk para karyawan.

d) Ada Jaminan Karier; Karier adalah rangkaian posisi yang berkaitan dengan kerja yang ditempati seseorang sepanjang hidupnya. Para karyawan

mengejar karier untuk dapat memenuhi kebutuhan individual secara mendalam. Seseorang akan berusaha bekerja keras dengan mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik berupa promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan dan penempatan untuk dapat mengembangkan potensi yang ada pada diri karyawan tersebut.

- e) Status dan Tanggung Jawab; Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan dan harapan setiap karyawan dalam bekerja. Karyawan bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada saat mereka berharap akan dapat kesempatan untuk menduduki jabatan yang ada dalam perusahaan atau instansi di tempatnya bekerja. Seseorang dengan menduduki jabatan akan merasa dirinya dipercayai, diberi tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar untuk melakukan kegiatannya.

Peraturan yang Fleksibel; Faktor lain yang diketahui dapat mempengaruhi motivasi adalah didasarkan pada hubungan yang dimiliki para karyawan dalam organisasi. Apabila kebijakan di dalam organisasi dirasa kaku oleh karyawan, maka akan cenderung mengakibatkan karyawan memiliki motivasi yang rendah.

2.1.5.5 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Hamzah B. Uno (2011:23) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

A. Motivasi internal

1. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
2. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
3. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
4. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya.
5. Memiliki rasa senang dalam bekerja.
6. Selalu berusaha mengungguli orang lain.
7. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya.

B. Motivasi eksternal

3. Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
4. Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya.
5. Bekerja dengan ingin memperoleh insentif.
6. Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

2.1.6 Kepuasan Kerja

2.1.6.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Dalam Robbins (2015: 170) disebutkan bahwa “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu pekerja memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerjanya pun

berbeda – beda pula tinggi rendahnya kepuasan kerja tersebut dapat memberikan dampak yang tidak sama”.

Menurut Lawler (dalam Robbins, 2015:180), “Ukuran kepuasan sangat didasarkan atas kenyataan yang dihadapi dan diterima sebagai kompensasi usaha dan tenaga yang diberikan. Kepuasan kerja tergantung kesesuaian atau keseimbangan antara yang diharapkan dengan kenyataan”.

Priansa (2014:291) “Kepuasan kerja merupakan perasaan pegawai terhadap pekerjaannya, apakah senang / suka atau tidak senang / tidak suka sebagai hasil interaksi pegawai dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pegawai terhadap pekerjaannya. Perasaan pegawai terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja”.

2.1.6.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

Faktor- faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, menurut Mangkunegara (2015:120) yaitu:

- 1) Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
- 2) Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi social, dan hubungan kerja.

2.1.6.3 Aspek- Aspek Kepuasan Kerja

Menurut Abdus (2014:102) beberapa aspek dari kepuasan kerja, diantaranya adalah :

- a. Prestasi kerja karyawan yang rendah
- b. Tingkat kemangkiran yang tinggi
- c. Keinginan pindah kerja yang tinggi

Schermerhorn (2015) menyatakan bahwa ada lima aspek dalam kepuasan kerja :

- a. Pekerjaan itu sendiri.

Aspek ini mengacu bagaimana sebuah pekerjaan memiliki daya tarik untuk dikerjakan dan diselesaikan. Pekerjaan tersebut juga bisa dijadikan sebagai kesempatan untuk belajar dan mengemban tanggungjawab.

- b. Pengawas (supervisi).

Aspek ini menunjukkan sejauh mana kemampuan penyelia dalam menunjukkan kepedulian pada karyawan seperti memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

- c. Rekan kerja.

Sumber kepuasan kerja yang paling sederhana ialah memiliki rekan kerja yang kooperatif. Rekan kerja maupun tim kerja yang menyenangkan dan mendukung akan membuat pekerjaan menjadi efektif.

- d. Kesempatan promosi.

Berkaitan dengan kesempatan karyawan untuk lebih maju dalam organisasi. Promosi atas dasar senioritas akan memberikan kepuasan berbeda bila dibandingkan promosi atas dasar kinerja.

e. Gaji

Merupakan imbalan yang diperoleh berdasarkan hasil/ usaha kerja yang dilakukan. Gaji digunakan karyawan dalam memenuhi kebutuhan-kebutuhan dalam hidupnya termasuk sandang, pangan, dan papan. Kebutuhan hidup yang tercukupi akan dapat memberikan kepuasan dalam diri karyawan.

2.1.6.4 Indikator Kepuasan Kerja

Indikator-indikator yang menentukan kepuasan kerja yaitu (Robbins, 2015: 181-182):

1) Pekerjaan yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, tetapi pekerjaan yang banyak tantangan akan menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2) Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan karyawan lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

3) Gaji atau upah yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dan segaris dengan pengharapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat ketrampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar akan dihasilkan kepuasan. Promosi memberikan kesempatan untuk pertumbuhan pribadi, tanggung jawab yang lebih banyak, dan status sosial yang ditingkatkan. Oleh karena itu, individu-individu yang mempersepsikan bahwa keputusan promosi dibuat secara adil, kemungkinan besar karyawan akan mengalami kepuasan dalam pekerjaannya.

4) Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Teori “kesesuaian kepribadian-pekerjaan” Holland menyimpulkan bahwa kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan okupasi akan menghasilkan seorang individu yang lebih terpuaskan. Orang-orang dengan tipe kepribadian yang sama dengan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang besar untuk berhasil dalam pekerjaannya, sehingga mereka juga akan mendapatkan kepuasan yang tinggi.

5) Rekan sekerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, bekerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung akan mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

2.1.7 Lingkungan Kerja

2.1.7.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan dan dapat mencapai tujuan dari perusahaan. Menurut Sunyoto (2015:38) “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja”.

2.1.7.2 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2011:26) adalah sebagai berikut:

1. Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Apabila udara disekitar tempat kerja kotor, kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan baubauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

2. Pencahayaan di ruang kerja

Pencahayaan yang cukup tetapi tidak menyilaukan akan membantu menciptakan kinerja pegawainya.

3. Kebisingan

Kebisingan mengganggu konsentrasi, siapapun tidak senang mendengaran suara bising, oleh karena itu kebisingan merupakan gangguan terhadap seseorang.

4. Penggunaan Warna

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna pun harus diperhatikan juga.

5. Kelembaban udara banyaknya air yang terandung alam udara, biasanya dinyatakan dalam presentase, kelembabn ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara.

6. Fasilitas Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

2.1.7.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik Menurut Sedarmayanti (2011:27) adalah

- a. Perhatian dan dukungan pimpinan yaitu sejauh mana karyawan merasakan bahwa pimpinan sering memberikan penghargaan dan perhatian serta menghargai mereka.
- b. Kerjasama antar kelompok yaitu sejauh mana karyawan merasakan ada kerjasama yang baik diantara kelompok yang ada.

- c. Kelancaran komunikasi yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka dan lancar baik antar rekan kerja maupun pimpinan.

2.1.7.4 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Suwatno dan Priansa, 2011:163) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a. Rencana Ruang Kerja; Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b. Rancangan Pekerjaan; Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c. Kondisi Lingkungan Kerja; Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *Visual Privacy dan Acoustical Privacy*; Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “ keleluasan

pribadi “ terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privasi* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

- a. Pekerjaan Yang Berlebihan; Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.
- b. Sistem Pengawasan Yang Buruk; Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasaan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi; Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.
- d. Perubahan-Perubahan; Dalam Segala Bentuk Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.
- e. Perselisihan Antara Pribadi Dan Kelompok; Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya

peselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan ditempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu. Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1 Mapping Penelitian Terdahulu

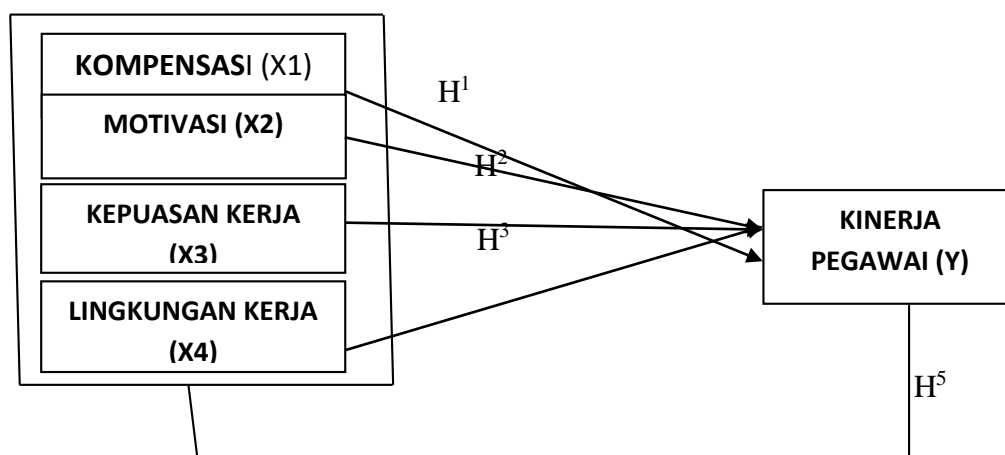
| No | Nama / Tahun | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|---|--|--|------------------|----------------------------------|--|
| 1 | Zuhria Husnia Hasibuan/ 2018 | Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas | Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja | Kinerja Pegawai | Regresi linier berganda | Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja, stres kerja dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai. |
| 2 | Diah Indriani Suwondo dan Eddi Madiono Sutanto/ | Hubungan Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Karyawan | Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja | Kinerja Karyawan | Analisis regresi linier berganda | Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial |

| No | Nama / Tahun | Judul | Variabel X | Variabel Y | Model Analisis | Hasil Penelitian |
|----|--------------------------|---|-------------------------|---|----------------|---|
| | 2015 | (Studi Kasus: Bank di Kota Malang) | | | | terhadap kinerja karyawan. |
| 3 | Nawastuti, Rati/ 2018 | Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada PT. Bank Tabungan Negara Tbk. Kantor Cabang Syariah Samarang) | Motivasi dan Kompensasi | Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening | | Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel motivasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja tidak mampu memediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu memediasi antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. |

2.3 Kerangka Konseptual

Sugiyono (2014: 128) menyatakan bahwa “Kerangka konseptual akan menghubungkan secara teoritis antara variabel-variabel penelitian yaitu antara variabel independen dengan variabel dependen”.

Adapun kerangka konseptual yang akan diteliti oleh adalah sebagai berikut



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.4 Hipotesis Penelitian

Sugiyono (2017:63) menyatakan bahwa hipotesis merupakan “Jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data atau kuesioner”.

Hipotesis yang diambil oleh penulis dari penelitian ini adalah :

H1 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan

- H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan
- H3 : Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan
- H4 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan
- H5 : Kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Menurut Sugiyono (2011) “Metode deskriptif adalah suatu metode yang digunakan untuk menggambarkan atau menganalisis suatu hasil penelitian tetapi tidak digunakan untuk membuat kesimpulan yang lebih luas”. Menurut Sugiyono (2011), Metode penelitian kualitatif adalah “Metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *post positivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara purposive dan snowball, teknik pengumpulan dengan tri-angulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif atau kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai”.

3.2 Tempat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian akan di mulai pada bulan Januari 2021 s.d Juni 2021.

Tabel 3.1 Skedul Proses Penelitian

| No | Kegiatan | Tahun 2021 | | | | | | |
|----|------------------------|------------|-----|------|------|------|------|-----|
| | | April | Mei | Juni | Juli | Agus | Sept | Okt |
| 1 | Riset Awal | | | | | | | |
| 2 | Penyusunan Proposal | | | | | | | |
| 3 | Seminar Proposal | | | | | | | |
| 4 | Perbaikan/Acc Proposal | | | | | | | |
| 5 | Pengolahan Data | | | | | | | |
| 6 | Penyusunan Skripsi | | | | | | | |
| 7 | Bimbingan Skripsi | | | | | | | |
| 8 | Sidang Meja Hijau | | | | | | | |

Sumber : Penulis, 2021

3.3 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

Tabel 3.2 Definisi Operasional

| Variabel | Deskripsi | Indikator | Skala |
|-----------------|---|--|--------------|
| Kompensasi (X1) | Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2015) | a. Gaji b. Bonus c. Insentif. d. Fasilitas-fasilitas (asuransi, dsb) | Skala Likert |
| Motivasi (X2) | Winardi mengemukakan (2016:6) bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang | a. Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas b. Melaksanakan tugas dengan target yang jelas c. Memiliki tujuan yang jelas dan menantang d. Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya. | Skala Likert |

| | | | |
|-----------------------|---|--|--------------|
| | dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif. . (Winardi, 2016:6) | e. Memiliki rasa senang dalam bekerja. f. Selalu berusaha mengungguli orang lain. g. Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya. | |
| Kepuasan Kerja (X3) | Disebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima (Robbins ,2015: 170) | a. Pekerjaan yang secara mental menantang b. Kondisi kerja yang mendukung c. Gaji atau upah yang pantas d. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan e. Rekan sekerja yang mendukung | Skala Likert |
| Lingkungan Kerja (X4) | Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja (Sunyoto, 2015:38) | a. Sirkulasi Udara b. Pencahayaan di ruang kerja c. Kebisingan d. Penggunaan Warna e. Kelembaban udara f. Fasilitas Fasilitas. | Skala Likert |
| Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2016) | a. Ketepatan waktu b. Deskripsi pekerjaan c. Kualitas Karyawan | Skala Likert |

3.4 Populasi dan Sampel/Jenis dan Sumber Data

3.4.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2016:117), populasi adalah “Generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”.

Populasi dalam penelitian ini adalah 35 orang pegawai di Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

3.4.2 Sampel

Menurut Arikunto (2013:174), “Jika subjeknya kurang dari 100 orang sebaiknya diambil semuanya, jika subjeknya besar atau lebih dari 100 orang dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Jumlah populasi atau subjek dalam penelitian ini kurang dari 100 maka teknik sampling yang digunakan adalah sampling jenuh”. Menurut Sugiyono (2016:124) “Sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel dengan cara mengambil seluruh anggota populasi sebagai responden atau sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 35 orang”.

3.4.3 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif, yang di peroleh dari instansi dengan cara observasi dan membagikan kuisisioner yang akan di isi oleh responden.

3.4.4 Sumber Data

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer. Menurut Sugiyono (2016:402), “Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan pengumpulan data kepada pengumpul data”. Adapun sumber data primer dalam penelitian ini adalah pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan yang diperoleh melalui penyebaran kuesioner.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Daftar pertanyaan mencakup variabel dependen dan variabel independen. Dalam hal ini variabel dependen adalah kinerja pegawai sedangkan variabel independen adalah kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja.

Skala pengukuran dalam penelitian ini dilakukan dengan interval poin 1-5 dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2013:134), “Skala likert adalah skala yang dapat dipergunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial”. Dalam skala likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel. Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item- item pertanyaan. Skala likert itu aslinya untuk mengukur kesetujuan dan ketidaksetujuan seseorang terhadap sesuatu objek, yang jenjangnya bisa tersusun atas sangat setuju, setuju, kurang setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Berikut adalah interval dalam skala likert yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 3.3 Penilaian Skala Likert

| Alternative | Bobot |
|---------------------------|--------------|
| SS = Sangat Setuju | 5 |
| S = Setuju | 4 |
| RG = Ragu-ragu | 3 |
| TS = Tidak Setuju | 2 |
| STS = Sangat Tidak Setuju | 1 |

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS (*Statistical Package for Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis sebuah data dengan analisis statistik, SPSS yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 23.

3.6.1 Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Menurut Ghazali (2013), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut”. Jadi validitas dilakukan bertujuan untuk mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang digunakan dalam penelitian dapat mengukur apa yang hendak diukur. Uji validitas yang akan dilakukan dalam penelitian ini dilakukan dengan melakukan korelasi antara masing–masing skor indikator dengan total skor konstruk. Dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika nilai signifikansi $< \alpha$ (0,05) maka dinyatakan valid.
2. Jika nilai signifikansi $> \alpha$ (0,05) maka dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Menurut Ghazali (2013), “Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah

konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Instrumen dikatakan reliable apabila memiliki nilai koefisien keandalan sebesar $>0,60$.”

3.6.2 Analisis Deskriptif

“Analisis deskriptif adalah analisis yang memberikan gambaran atau deskripsi suatu data yang dilihat dari nilai rata-rata (mean), standar deviasi, varian maksimum, minimum” (Ghozali, 2011).

Analisis ini digunakan untuk menganalisa data satu persatu berdasarkan jawaban responden dari kuesioner yang diberikan selama penelitian berlangsung.

3.6.3 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011: 160). Dilakukan dengan uji Kolmogorof-Smirnov. Dengan kriteria :

1. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) $> 5\%$ maka data berdistribusi normal
2. Jika signifikansi perhitungan data (Sig) $< 5\%$ maka data tidak berdistribusi normal

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independen). Model regresi yang baik sebaiknya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen

(Ghozali, 2011:64). Salah satu alat untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi adalah dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya serta nilai *Variance Inflation Faktor (VIF)*. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak di jelaskan oleh variabel dependen lainnya. Nilai *cutoff* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance ≤ 1 atau sama dengan nilai VIF ≥ 10 .

c. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Uji heteroskedastisitas dilakukan dengan uji Glejser. Dilakukan dengan meregresikan variabel bebas terhadap nilai absolut residual. Model regresi tidak mengandung heteroskedastisitas jika nilai signifikansi variabel bebas terhadap nilai absolut residual statistik diatas $\alpha = 0.05$ atau diatas tingkat kepercayaan 5% (Ghozali, 2011: 143).

d. Uji Autokorelasi

Uji Autokorelasi merupakan salah satu uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear berganda. Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya (t -1). Masalah asumsi Autokorelasi dapat dideteksi dengan menggunakan berbagai jenis analisis, salah satunya dengan Uji Durbin Watson. Uji Durbin watson akan menghasilkan nilai Durbin Watson (DW) yang nantinya akan dibandingkan dengan dua (2) nilai Durbin Watson Tabel, yaitu Durbin Upper (DU) dan Durbin Lower DL). Dikatakan tidak terdapat autokorelasi jika nilai DW > DU

dan $(4-DW) > DU$ atau bisa dinotasikan juga sebagai berikut: $(4-DW) > DU < DW$.

3.6.4 Regresi Linear Berganda

Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, apakah pengaruhnya positif atau negative. Adapun persamaan regresi linear berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4$$

Keterangan:

Y = Variabel dependen (kinerja pegawai)

a = Konstanta,

b_1X_1 = Variabel independen pertama (kompensasi)

b_2X_2 = Variabel independen kedua (motivasi)

b_3X_3 = Variabel independen ketiga (kepuasan kerja)

b_4X_4 = Variabel independen keempat (lingkungan kerja)

3.6.5 Uji Hipotesis Penelitian

a. Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan untuk menunjukkan seberapa jauh pengaruh suatu variabel independen secara parsial dalam menerangkan variabel dependen. Pengujian ini dilakukan uji dua arah dengan hipotesis

$H_0 : \beta_1 = 0$

artinya ada pengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Untuk menghitung nilai t hitung digunakan rumus:

$t = \frac{\beta_1}{\text{Standar error koefisien regresi}}$

Kriteria pengujian:

- 1) H_0 diterima dan H_a ditolak apabila $t_{\text{hitung}} < t_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.
- 2) H_0 ditolak dan H_a diterima apabila $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$, artinya variabel independen berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji Simultan (Uji F)

Dalam penelitian ini metode analisis data yang diterapkan adalah teknik regresi berganda atau multiple regression untuk menguji pengaruh kompensasi, motivasi, kepuasan kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Pengujian secara simultan uji F (pengujian signifikansi secara simultan). Langkah langkah yang ditempuh dalam pengujian adalah (Ghozali, 2011:139): “Menyusun hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) Menetapkan kriteria pengujian sebagai berikut: Tolak H_0 jika angka signifikansi lebih kecil dari $\alpha = 5\%$ Terima H_0 jika angka signifikansi lebih besar dari $\alpha = 5\%$ “

3.6.6 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menjelaskan variasi variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 sampai satu. Nilai R^2 yang kecil berarti

kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Secara umum koefisien determinasi untuk data silang (*crosssection*) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (*time series*) biasanya mempunyai koefisien determinasi yang tinggi. Perhitungan koefisien determinasi adalah sebagai berikut:

$$R^2 = \frac{\text{reg sum of squares}}{\text{total sum of squares}}$$

Dari rumusan di atas akan diketahui seberapa besar variasi variabel dependen akan mampu dijelaskan oleh variabel independennya, sedangkan sisanya ($1-R^2$) variasi variabel dependennya dijelaskan oleh sebab-sebab lain diluar model.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1 Sejarah terbentuknya Organisasi dan Tata Laksana

Bagian Organisasi dan Tatalaksana dipimpin oleh Kepala Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi Umum. Organisasi dan Tata Laksana terbentuk pada tahun 2009. Berdasarkan Pasal 6 Peraturan Daerah Kota Medan Nomor 3 Tahun 2009 yang di sahkan melalui Peraturan Walikota Medan No. 23 Tahun 2010 tentang Pembentukan Organisasi dan Tatalaksana. Organisasi dan Tatalaksana merupakan bagian dari Sekretaris Daerah Kota Medan yang berada di Kantor Walikota Medan jalan Maulana Lubis No. 2 Medan.

4.1.2 Visi dan Misi Organisasi dan Tata Laksana

Visi : Menjadi Organisasi Perangkat Daerah Penyusun Kebijakan yang Strategis dan Pengoordinasian Administratif Pemerintah Daerah yang Profesional untuk terwujudnya Tata Pemerintahan yang baik.

Misi :

- a. Mewujudkan kebijakan umum pemerintahan yang berkualitas dan berorientasi pada kepentingan masyarakat.
- b. Meningkatkan efektifitas penyelenggaraan administrasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan yang baik kepada perangkat daerah.
- c. Mengembangkan sistem pelayanan berdasarkan prinsip tata pemerintahan yang baik.

4.1.3 Struktur Organisasi dan Tata Laksana

Dalam melaksanakan tugas dan fungsi Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana membawahkan 3 (tiga) Kepala Sub Bagian, antara lain:

- 1) Kelembagaan dan analisis jabatan;
- 2) Kepala sub bagian pelayanan publik dan tatalaksana; dan
- 3) Kepala sub bagian kinerja dan reformasi birokrasi.

Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana mempunyai tugas membantu Sekretaris Daerah melalui Asisten Administrasi Umum dalam melaksanakan penyiapan perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian perumusan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah, pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana, dan kinerja dan reformasi birokrasi. Dalam melaksanakan tugas Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana mempunyai fungsi, sebagai berikut:

1. Perencanaan program dan kegiatan Bagian dengan mempedomani Rencana Umum Kota, Rencana Strategis, dan Rencana Kerja Sekretariat Daerah untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
2. Penetapan Standar Operasional Prosedur dan standar lainnya lingkup Bagian untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
3. Pendistribusian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) dalam

rangka untuk kelancaran tugas lingkup Bagian berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

4. Pelaksanaan kajian dan / atau fasilitasi perumusan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana serta kinerja dan reformasi birokrasi untuk tersajikannya bahan rumusan kebijakan dalam bentuk alternatif dan / atau draf norma, prosedur, standar dan kriteria;
5. Pelaksanaan pengoordinasian perangkat daerah dan / atau instansi terkait dalam rangka perumusan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana serta kinerja dan reformasi birokrasi untuk tersusunnya rumusan kebijakan yang selaras, sinergi, berdayaguna dan berhasilguna;
6. Pelaksanaan pengoordinasian pelaksanaan tugas Perangkat Daerah dalam hal rumusan kebijakan di bidang Kelembagaan dan Analisis Jabatan, Pelayanan Publik dan Tata Laksana serta Kinerja dan Reformasi Birokrasi untuk terbentuknya norma, prosedur, standar dan kriteria berdasarkan peraturan perundang-undangan;
7. Pelaksanaan administrasi lingkup bagian yang meliputi pengelolaan keuangan, perlengkapan, kepegawaian, analisis jabatan, analisis beban kerja, evaluasi jabatan, SOP, Survey Kepuasan Masyarakat, Renstra, SAKIP dan penatausahaan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
8. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan, pelayanan publik dan tata laksana serta kinerja dan reformasi birokrasi;

9. Penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada atasan; dan
10. Pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Asisten Administrasi Umum yang berkaitan dengan tugasnya.

I. **Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan** dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana.

Kepala Sub Bagian Kelembagaan dan Analisis Jabatan mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana lingkup koordinasi kelembagaan dan analisis jabatan sebagai berikut:

- a) Perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian dengan mempedomani Rencana Umum Kota, Rencana Strategis, dan Rencana Kerja Sekretariat Daerah untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan peraturan perundang-undangan;
- b) penyusunan Standar Operasional Prosedur dan standar lainnya lingkup Sub Bagian untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- c) pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- d) penyusunan bahan kajian penyusunan Struktur Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) untuk tersajikannya draf peraturan;
- e) penyusunan bahan pengoordinasian perangkat daerah dan / atau instansi

terkait dalam rangka perumusan tugas dan fungsi jabatan organisasi Perangkat Daerah;

- f) penyusunan bahan evaluasi kelembagaan Perangkat Daerah dan unit pelaksana teknis daerah;
- g) penyusunan bahan koordinasi penyusunan Standar Kompetensi Jabatan (SKJ);
- h) penyusunan bahan koordinasi analisis jabatan, analisis beban kerja, dan evaluasi jabatan;
- i) penyusunan bahan koordinasi kajian akademik terhadap usulan penataan organisasi Perangkat Daerah;
- j) penyusunan bahan profil kelembagaan Perangkat Daerah;
- k) penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang kelembagaan dan analisis jabatan untuk tersajikannya laporan dan alternatif pemecahan masalah kepada pimpinan;
- l) penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana; dan
- m) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana terkait dengan tugas dan fungsinya.

II. **Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tatalaksana** dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana.

Kepala Sub Bagian Pelayanan Publik dan Tatalaksana mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana lingkup pelayanan publik dan tatalaksana sebagai berikut:

- a) perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian dengan mempedomani Rencana Umum Kota, Rencana Strategis, dan Rencana Kerja Sekretariat Daerah untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- b) penyusunan Standar Operasional Prosedur dan standar lainnya lingkup Sub Bagian untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- c) pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- d) pelaksanaan kajian dan / atau fasilitasi penyusunan pedoman tata naskah dinas, pakaian dinas, jam kerja, metode kerja, prosedur kerja, dan pola hubungan kerja untuk tersajikannya alternatif dan / atau draf norma, prosedur, standar dan kriteria kepada pimpinan;
- e) penyusunan bahan pembinaan serta bimbingan teknis di bidang ketatalaksanaan dan pelayanan publik bagi unit kerja/organisasi Perangkat Daerah di lingkungan Pemerintah Daerah;
- f) pelaksanaan sosialisasi dan fasilitasi penyusunan Standar Pelayanan Publik ;
- g) penghimpunan dan fasilitasi Standar Operasional Prosedur (SOP) yang disusun oleh masing-masing Perangkat Daerah;

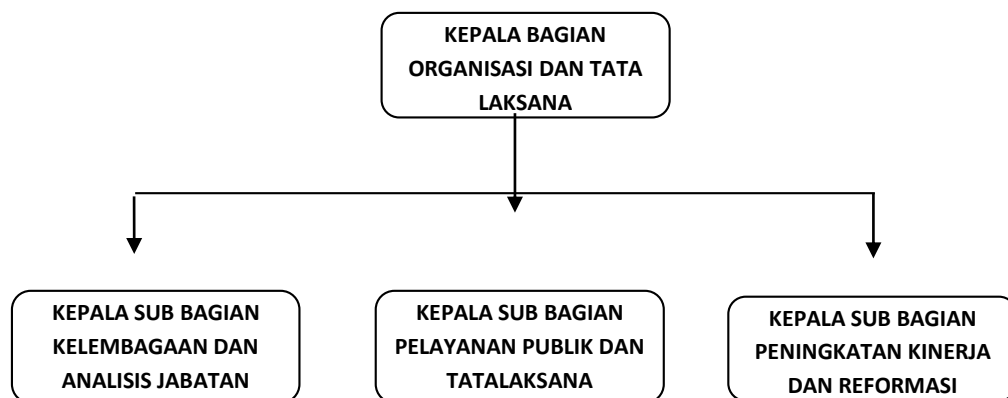
- h) penyusunan bahan pengoordinasian perangkat daerah dan / atau instansi terkait dan fasilitasi inovasi pelayanan publik;
- i) penyusunan bahan pelaksanaan administrasi lingkup bagian yang meliputi pengelolaan keuangan, perlengkapan, kepegawaian, SOP, Survei Kepuasan Masyarakat dan penatausahaan lainnya berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- j) penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang pelayanan publik dan tatalaksana untuk tersajikannya laporan dan alternatif pemecahan masalah kepada pimpinan;
- k) penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana; dan
- l) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana terkait dengan tugas dan fungsinya.

III. Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi dipimpin oleh Kepala Sub Bagian, berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana.

Kepala Sub Bagian Kinerja dan Reformasi Birokrasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana lingkup kinerja dan reformasi birokrasi sebagai berikut:

- a) perencanaan program dan kegiatan Sub Bagian dengan mempedomani Rencana Umum Kota, Rencana Strategis, dan Rencana Kerja Sekretariat Daerah untuk terlaksananya sinergitas perencanaan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;

- b) penyusunan Standar Operasional Prosedur dan standar lainnya lingkup Sub Bagian untuk terselenggaranya aktivitas dan tugas secara optimal dan berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- c) pembagian tugas, pembimbingan, penilaian, penghargaan, dan penegakan/pemrosesan kedisiplinan pegawai (*reward and punishment*) dalam rangka untuk kelancaran tugas lingkup Sub Bagian berdasarkan atas peraturan perundang-undangan;
- d) penyusunan bahan kebijakan teknis Peningkatan Kinerja dan Reformasi Birokrasi untuk tersajikannya alternatif dan / atau draf norma, prosedur, standar dan kriteria kepada pimpinan;
- e) penyusunan bahan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Kota;
- f) penyusunan road map reformasi birokrasi;
- g) fasilitasi pelaksanaan Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP);
- h) penyusunan bahan pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah di bidang administrasi pemerintahan untuk tersajikannya laporan dan alternatif pemecahan masalah kepada pimpinan;
- i) penyampaian laporan hasil pelaksanaan tugas sebagai pertanggungjawaban kepada Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana; dan
- j) pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh Kepala Bagian Organisasi dan Tatalaksana terkait dengan tugas dan fungsinya.



4.1.4 Kegiatan Organisasi dan Tata Laksana

1. Penyusunan rencana, program, dan kegiatan Bagian Organisasi dan Tatalaksana
2. Penyusunan petunjuk, teknis lingkup kelembagaan perangkat daerah, analisa formasi jabatan, SDM aparatur, dan ketatalaksanaan
3. Penyusunan bahan perumusan kebijakan pemerintah daerah lingkup kelembagaan perangkat daerah, analisa formasi jabatan, SDM aparatur dan ketatalaksanaan
4. Pengkoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah lingkup kelembagaan perangkat daerah, analisa formasi jabatan, SDM aparatur, dan ketatalaksanaan.
5. Pemantauan dan evaluasi pelaksanaan kebijakan pemerintah daerah lingkup kelembagaan perangkat daerah, analisa formasi jabatan, SDM aparatur, dan ketatalaksanaan
6. Pelaksanaan pembinaan, pengendalian, evaluasi dan pelaporan lingkup organisasi dan tatalaksana
7. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh asisten sesuai dengan tugas dan fungsinya

4.1.5. Penyajian Data

1. Kompensasi (X_1)

Terdapat 5 butir pernyataan dalam variabel Kompensasi (X_1) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.1 Output Kompensasi (X_1)

| Pertanyaan | Frekuensi Jawaban | | | | |
|---|-------------------|--------|---------|---------|----------|
| | SS 5 | S 4 | RG 3 | TS 2 | STS 1 |
| 1. Gaji saya setiap bulan telah mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari | 11 | 20 | 4 | 0 | 0 |
| 2. Saya merasa bahwa motivasi dan semangat kerja terpacu dengan gaji yang saya terima | 14 | 18 | 1 | 2 | 0 |
| 3. Saya merasa, bahwa tunjangan yang diberikan sesuai dengan peranan saya | 15 | 13 | 5 | 2 | 0 |
| 4. Tunjangan yang diberikan selama ini dapat meningkatkan semangat dalam bekerja | 12 | 15 | 7 | 1 | 0 |
| 5. Saya merasa aman dengan adanya asuransi yang diberikan. | 12 | 18 | 3 | 2 | 0 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kuesioner kepada 35 responden untuk variabel Kompensasi (X_1) menunjukkan 11 responden menjawab sangat setuju, 20 responden menjawab setuju, dan 4 responden menjawab ragu-ragu. Untuk pertanyaan kedua sebanyak 14 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, 1 responden menjawab ragu-ragu dan 2 responden menjawab tidak setuju. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, 13 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab ragu-ragu, dan 2 responden menjawab tidak setuju. Untuk pertanyaan keempat sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 7

responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju. Di pertanyaan kelima sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 2 responden menjawab tidak setuju.

2. Motivasi (X₂)

Terdapat 5 butir pernyataan dalam variabel Motivasi (X₂) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.2 Output Motivasi (X₂)

| Pertanyaan | Frekuensi Jawaban | | | | |
|--|-------------------|--------|---------|---------|----------|
| | SS 5 | S 4 | RG 3 | TS 2 | STS 1 |
| 1. Atasan selalu memberikan pujian apabila ada pegawai yang menjalankan tugas pekerjaan dengan memuaskan | 6 | 16 | 9 | 4 | 0 |
| 2. Lingkungan kerja Anda aman dan nyaman | 8 | 14 | 10 | 3 | 0 |
| 3. Hubungan dengan atasan Anda terjalin dengan baik dan harmonis | 13 | 19 | 3 | 0 | 0 |
| 4. Anda dan rekan kerja memiliki hubungan yang baik dan saling mendukung | 11 | 17 | 4 | 3 | 0 |
| 5. Kinerja Anda dihargai oleh atasan baik secara kualitas maupun kuantitas | 13 | 16 | 6 | 0 | 0 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kuesioner kepada 35 responden untuk variabel Motivasi (X₂) menunjukkan 6 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab ragu-ragu dan 4 responden menjawab tidak setuju pada pertanyaan nomor 1. Untuk pertanyaan kedua sebanyak 8 responden menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju, 10 responden menjawab ragu-ragu dan 3 responden menjawab

tidak setuju. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju, 19 responden menjawab setuju, dan 3 responden menjawab ragu-ragu. Untuk pertanyaan keempat sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 4 responden menjawab ragu-ragu, dan 3 responden menjawab tidak setuju. Di pertanyaan kelima sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju, 16 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab ragu-ragu.

3. Kepuasan Kerja (X_3)

Terdapat 5 butir pernyataan dalam variabel Kepuasan Kerja (X_3) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Output Kepuasan Kerja (X_3)

| Pertanyaan | Frekuensi Jawaban | | | | |
|--|-------------------|--------|---------|---------|----------|
| | SS 5 | S 4 | RG 3 | TS 2 | STS 1 |
| 1. Saya menerimagaji yang cukup dan sesuai, berdasarkan tanggungjawab pekerjaan yang diberikan pada saya | 11 | 18 | 3 | 3 | 0 |
| 2. Saya menerima gaji sesuai dengan harapan saya dan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki | 7 | 22 | 3 | 3 | 0 |
| 3. Saya senang bekerjasama rekan kerja yang saling membantu menyelesaikan pekerjaan | 9 | 14 | 8 | 4 | 0 |
| 4. Saya senang dengan atasan yang dapat memberikan dukungan kepada karyawan bawahannya | 21 | 13 | 1 | 0 | 0 |
| 5. Saya senang karena pekerjaan saya didukung dengan fasilitas yang diberikan perusahaan. | 12 | 17 | 5 | 1 | 0 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kuesioner kepada 35 responden untuk variabel Kepuasan Kerja (X_3) menunjukkan 11 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, 3 responden

menjawab ragu-ragu dan 3 responden menjawab tidak setuju pada pertanyaan nomor 1. Untuk pertanyaan kedua sebanyak 7 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 3 responden menjawab tidak setuju. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju, 8 responden menjawab ragu-ragu, dan 4 responden menjawab tidak setuju. Untuk pertanyaan keempat sebanyak 21 responden menjawab sangat setuju, 13 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu-ragu. Di pertanyaan kelima sebanyak 12 responden menjawab sangat setuju, 17 responden menjawab setuju, 5 responden menjawab ragu-ragu dan 1 responden menjawab tidak setuju.

4. Lingkungan Kerja (X₄)

Terdapat 6 butir pernyataan dalam variabel Lingkungan Kerja (X₄) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Output Lingkungan Kerja (X₄)

| Pertanyaan | Frekuensi Jawaban | | | | |
|--|-------------------|--------|---------|---------|----------|
| | SS 5 | S 4 | RG 3 | TS 2 | STS 1 |
| 1. Penerangan di ruang kerja cukup baik dan tidak menyilaukan sehingga mendukung aktivitas pekerjaansaya. | 15 | 18 | 2 | 0 | 0 |
| 2. Sirkulasi udara diruang kerja saya sudah cukup baik. | 15 | 20 | 0 | 0 | 0 |
| 3. Ruangan yang temperaturnya cukup membuat ruang kerja menjadi sejuk sehingga saya bekerja menjadi lebih nyaman | 15 | 15 | 5 | 0 | 0 |
| 4. Tingkat kebisingan dalam bekerja mempengaruhi fokus dan mengganggu pekerjaan saya. | 17 | 12 | 6 | 0 | 0 |
| 5. Di dalam ruangan kerja, pewarnaan ruangan sudah tertata dengan baik sehingga dapat menunjang saya dalam bekerja | 13 | 15 | 3 | 4 | 0 |
| 6. Fasilitas yang tersedia di lingkungan kerja telah mendukung jalannya pekerjaan saya. | 6 | 13 | 11 | 5 | 0 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kuesioner kepada 35 responden untuk variabel Lingkungan Kerja (X_4) menunjukkan 15 responden menjawab sangat setuju, 18 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu-ragu pada pertanyaan nomor 1. Untuk pertanyaan kedua sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, dan 20 responden menjawab setuju. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 15 responden menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, dan 5 responden menjawab ragu-ragu. Untuk pertanyaan keempat sebanyak 17 responden menjawab sangat setuju, 12 responden menjawab setuju, dan 6 responden menjawab ragu-ragu. Di pertanyaan kelima sebanyak 13 responden menjawab sangat setuju, 15 responden menjawab setuju, 3 responden menjawab ragu-ragu dan 4 responden menjawab tidak setuju. Dan Di pertanyaan keenam sebanyak 6 responden menjawab sangat setuju, 13 responden menjawab setuju, 11 responden menjawab ragu-ragu dan 5 responden menjawab tidak setuju.

5. Kinerja Pegawai (Y)

Terdapat 5 butir pernyataan dalam variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.5 Output Kinerja Pegawai (Y)

| Pertanyaan | Frekuensi Jawaban | | | | |
|--|-------------------|--------|---------|---------|----------|
| | SS 5 | S 4 | RG 3 | TS 2 | STS 1 |
| 1. Anda selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan | 10 | 9 | 9 | 7 | 0 |
| 2. Anda memiliki pemahaman dan keterampilan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan | 9 | 14 | 7 | 5 | 0 |
| 3. Pekerjaan yang Anda lakukan selalu mencapai target yang telah ditentukan | 11 | 22 | 2 | 0 | 0 |
| 4. Pengetahuan saya mendukung dalam melaksanakan tugas sehari-hari | 11 | 23 | 1 | 0 | 0 |

| Pertanyaan | Frekuensi Jawaban | | | | |
|--|-------------------|--------|---------|---------|----------|
| | SS 5 | S 4 | RG 3 | TS 2 | STS 1 |
| 5. Anda selalu melakukan pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh walau tidak adanya pengawasan dari atasan | 4 | 9 | 15 | 7 | 0 |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa hasil penilaian kuesioner kepada 35 responden untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan 10 responden menjawab sangat setuju, 9 responden menjawab setuju, 9 responden menjawab ragu-ragu dan 7 responden menjawab tidak setuju pada pertanyaan nomor 1. Untuk pertanyaan kedua sebanyak 9 responden menjawab sangat setuju, 14 responden menjawab setuju, 7 responden menjawab ragu-ragu, dan 5 responden menjawab tidak setuju. Pada pertanyaan ketiga sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju, 22 responden menjawab setuju, dan 2 responden menjawab ragu-ragu. Untuk pertanyaan keempat sebanyak 11 responden menjawab sangat setuju, 23 responden menjawab setuju, dan 1 responden menjawab ragu-ragu. Di pertanyaan kelima sebanyak 4 responden menjawab sangat setuju, 9 responden menjawab setuju, 15 responden menjawab ragu-ragu dan 7 responden menjawab tidak setuju.

4.1.6. Analisis dan Evaluasi

4.1.6.1. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas instrumen dilakukan untuk menunjukkan keabsahan dari instrumen yang akan dipakai pada penelitian. Menurut **Ghozali** (2013), “Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner”.

Sebelum melakukan penelitian, telah dilakukan uji coba kuesioner terhadap 35 responden. Uji coba tersebut dilakukan untuk melihat apakah soal tersebut valid atau tidak untuk dijadikan pertanyaan dalam penelitian.

Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum. Variabel dalam penelitian ini meliputi: Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan Kinerja Pegawai (Y) akan diuji secara statistik deskriptif dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.6 Descriptive Statistics

| Descriptive Statistics | | | | | |
|-------------------------------|----|---------|---------|---------|----------------|
| | N | Minimum | Maximum | Mean | Std. Deviation |
| Kompensasi_X1 | 35 | 16,00 | 25,00 | 20,8571 | 2,68046 |
| Motivasi_X2 | 35 | 13,00 | 25,00 | 19,9714 | 3,17607 |
| Kepuasan_Kerja_X3 | 35 | 13,00 | 25,00 | 20,5143 | 2,98399 |
| Lingkungan_Kerja_X4 | 35 | 19,00 | 30,00 | 25,0286 | 2,94544 |
| Kinerja_Pegawai_Y | 35 | 14,00 | 25,00 | 19,2286 | 3,25473 |
| Valid N (listwise) | 35 | | | | |

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan jumlah responden (N) ada 35. Variabel Kompensasi (X_1) memiliki nilai terendah sebesar 16 dan nilai tertinggi sebesar 25 dengan nilai rata-ratanya sebesar 20,85 dan standar deviasinya sebesar 2,68. Variabel Motivasi (X_2) memiliki nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 25 dengan nilai rata-ratanya sebesar 19,97 dan standar deviasinya sebesar 3,17. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) memiliki nilai terendah sebesar 13 dan nilai tertinggi sebesar 25 dengan nilai rata-ratanya sebesar 20,51 dan standar deviasinya sebesar 2,98. Variabel Lingkungan Kerja (X_4) memiliki nilai terendah sebesar 19 dan nilai tertinggi sebesar 30 dengan nilai rata-ratanya sebesar 25,02 dan standar deviasinya sebesar 2,94. Variabel Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai terendah

sebesar 14 dan nilai tertinggi sebesar 25 dengan nilai rata-ratanya sebesar 19,22 dan standar deviasinya sebesar 3,25.

Dari hasil olah data, didapatkan hasil yang terangkum dalam tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 4.7 Hasil SPSS Variabel

| Variabel | Item | r hitung | r tabel | Keterangan |
|---|--------|----------|---------|------------|
| Kompensasi (X₁) | Item_1 | 0,763 | 0,333 | Valid |
| | Item_2 | 0,623 | 0,333 | Valid |
| | Item_3 | 0,639 | 0,333 | Valid |
| | Item_4 | 0,717 | 0,333 | Valid |
| | Item_5 | 0,687 | 0,333 | Valid |
| Motivasi (X₂) | Item_1 | 0,707 | 0,333 | Valid |
| | Item_2 | 0,842 | 0,333 | Valid |
| | Item_3 | 0,838 | 0,333 | Valid |
| | Item_4 | 0,739 | 0,333 | Valid |
| | Item_5 | 0,826 | 0,333 | Valid |
| Kepuasan Kerja (X₃) | Item_1 | 0,768 | 0,333 | Valid |
| | Item_2 | 0,713 | 0,333 | Valid |
| | Item_3 | 0,875 | 0,333 | Valid |
| | Item_4 | 0,614 | 0,333 | Valid |
| | Item_5 | 0,720 | 0,333 | Valid |
| Lingkungan Kerja (X₄) | Item_1 | 0,611 | 0,333 | Valid |
| | Item_2 | 0,608 | 0,333 | Valid |
| | Item_3 | 0,601 | 0,333 | Valid |
| | Item_4 | 0,562 | 0,333 | Valid |
| | Item_5 | 0,680 | 0,333 | Valid |
| | Item_6 | 0,805 | 0,333 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | Item_1 | 0,811 | 0,333 | Valid |
| | Item_2 | 0,891 | 0,333 | Valid |
| | Item_3 | 0,676 | 0,333 | Valid |
| | Item_4 | 0,640 | 0,333 | Valid |
| | Item_5 | 0,807 | 0,333 | Valid |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan hasil uji coba di atas, dapat dilihat bahwa setiap butir angket Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan Kinerja Pegawai (Y) mempunyai nilai r^{hitung} lebih besar dari r^{tabel} (0,333). Sehingga angket tersebut dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengetahui ketetapan suatu instrumen (alat ukur) didalam mengukur gejala yang sama walaupun dalam waktu yang berbeda. Menurut Ghazali (2013), “Reliabilitas sebenarnya adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel. Pernyataan alat ukur dikatakan reliabel apabila Cronbah’s Alpha \geq Konstanta 0,6.

Hal yang dilakukan setelah menunjukkan bahwa semua variabel pernyataan layak dijadikan instrumen penelitian adalah melakukan uji sampel besar sebanyak 35 responden Pernyataan dapat di katakan reliabel jika nilai Cronbach’s Alpha $>$ 0,6. Peneliti menggunakan nilai keandalan Cronbah’ Alpha $>$ 0,6 karena dalam rentang $>$ 0,6 berada dalam tingkat keandalan “Andal” sehingga dapat memberikan dukungan untuk konsistensi internal.

Hasil yang diperoleh dengan bantuan *Software SPSS v 23 for windows* dengan hasil uji reliabilitas data yang dilakukan terhadap 35 responden disajikan dalam tabel sebagai berikut :

Tabel 4.8 Hasil SPSS Uji Reliabilitas

| No | Variabel | Cronbach’s Alpha | Keterangan |
|----|----------------------------|------------------|------------|
| 1 | Kompensasi (X_1) | 0,706 | Reliabel |
| 2 | Motivasi (X_2) | 0,837 | Reliabel |
| 3 | Kepuasan Kerja (X_3) | 0,795 | Reliabel |
| 4 | Lingkungan Kerja (X_4) | 0,712 | Reliabel |
| 5 | Kinerja Pegawai (Y) | 0,815 | Reliabel |

Sumber : Hasil Penelitian, 2021 (Data Diolah)

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang berkaitan dengan variabel independen yaitu; Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3), Lingkungan Kerja (X_4) dan variabel dependen yaitu; Kinerja Pegawai (Y) dalam kuesioner dikatakan reliabel. Hal ini dapat dilihat dari nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6. Dengan kata lain bahwa seluruh pernyataan pada penelitian ini memiliki tingkat kehandalan yang baik dan dapat digunakan dalam analisis pada penelitian ini.

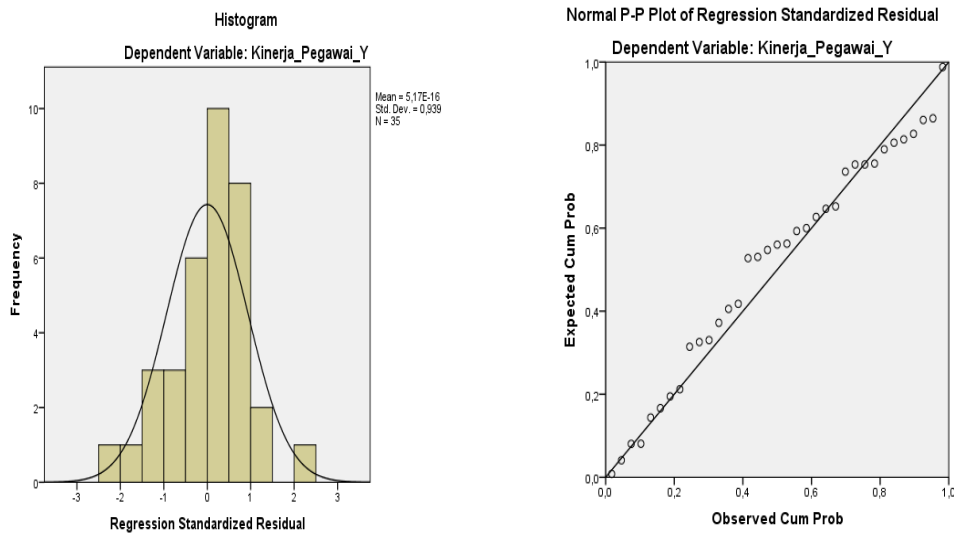
4.1.6.2. Uji Penyimpangan Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Tujuan uji normalitas adalah untuk menguji apakah variabel penelitian memiliki distribusi normal atau tidak (Ghozali, 2011:160). Dalam penelitian ini, uji normalitas menggunakan dua cara, yaitu sebagai berikut :

1. Grafik Histogram dan Normal *Normal Probability Plots*

Normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data pada sumbu diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar menjauh dari garis diagonal, maka tidak menunjukkan pola distribusi normal yang mengindikasikan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.1 Grafik Histogram dan P-Plot SPSS

Berdasarkan grafik Histogram dan P-Plot, dapat disimpulkan bahwa pada grafik histogram memberikan pola distribusi yang normal (tidak terjadi kemiringan). Begitu pula pada *normal probability plot* terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Kedua grafik diatas menunjukkan bahwa model regresi layak dipakai karena memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Kolmogorov-Smirnov

Uji normalitas berguna untuk menentukan rumus yang akan digunakan dalam uji hipotesis dan untuk mengetahui apakah data yang telah dikumpulkan berdistribusi normal atau. Jika data tersebut berdistribusi normal maka proses selanjutnya dalam pengajuan hipotesis dapat menggunakan perhitungan Uji Kolmogorov-Smirnov. Bisa dikatakan sebagai sampel besar dan apabila didapatkan *Asymp.Sig (2 tailed)* diatas 0,05 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.9 Uji Kolmogrov-Smirnov

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test | | Unstandardized Residual |
|------------------------------------|----------------|-------------------------|
| N | | 35 |
| Normal Parameters ^{a,b} | Mean | ,0000000 |
| | Std. Deviation | 1,55626802 |
| Most Extreme Differences | Absolute | ,129 |
| | Positive | ,092 |
| | Negative | -,129 |
| Test Statistic | | ,129 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | ,147 ^c |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS Versi 23)

Dari gambar diatas diketahui bahwa hasil uji kolmogrov-smirnov dengan nilai (Asymp.Sig (2-tailed)) 0,147. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa residual terdistribusi secara normal, karena p value > 0,05.

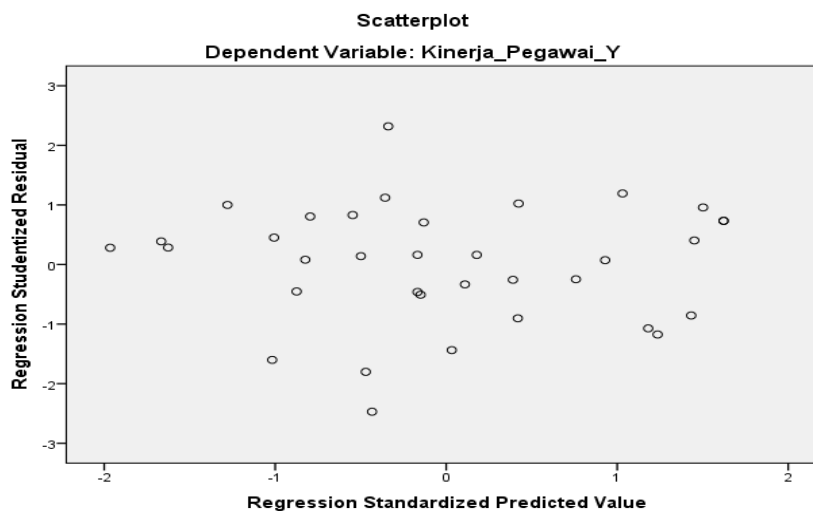
2. Uji Heteroskedastisitas

Tujuan uji heteroskedastisitas adalah untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan kepengamatan yang lain (Ghozali, 2011: 139). Pada model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas. Pengujian heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan cara melihat pola titik-titik pada grafik *scatterplot* antara *standardized predicted value* (ZPRED) dengan *studentized residual* (SRESID). Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah:

1. Jika terdapat pola tertentu, seperti titik-titiknya membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit), maka terjadi heteroskedastisitas.

2. Jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan cara melihat grafik *scatterplot* yang disajikan yang terdapat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.2 Grafik Heteroskedastisitas SPSS

Berdasarkan gambar diatas, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak baik di atas maupun di bawah angka 0 dan pada sumbu Y. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Dengan demikian, model regresi ini layak dipakai untuk variabel Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

3. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai VIF (Variance Inflation Factor) dan nilai tolerance. Model regresi dikatakan bebas apabila **nilai tolerance**

> **0,10** atau jika atau Jika **nilai VIF < 10,00** maka artinya tidak terjadi multikolinieritas (Ghozali, 2011:64). Hasil pengujian VIF dan tolerance dari model regresi dapat dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinieritas

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|---------------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | (Constant) | | |
| | Kompensasi_X1 | ,296 | 3,383 |
| | Motivasi_X2 | ,290 | 3,443 |
| | Kepuasan_Kerja_X3 | ,548 | 1,824 |
| | Lingkungan_Kerja_X4 | ,399 | 2,504 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS Versi 23)

Hasil tabel diatas perhitungan nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) menunjukkan tidak ada satu variabel yang independen pun yang memiliki nilai VIF < 10,00. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi. Hasil perhitungan juga menunjukkan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance > 0,10. Maka menurut nilai tolerance tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan Imam Ghozali (2011:64), bahwa nilai cut off yang umum digunakan untuk menilai adanya multikolinieritas adalah jika nilai VIF < 0,1.

4.1.7. Pengujian Hipotesis (Model Analisis Data)

1. Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi linear sederhana adalah suatu metode yang menganalisa pengaruh antara dua variabel atau lebih, khususnya variabel yang mempunyai

hubungan sebab akibat antara variabel dependen dengan variabel independen. Hasil uji persamaan regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4.11 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda SPSS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1,720 | 2,628 | | -,655 | ,518 |
| Kompensasi_X1 | ,647 | ,195 | ,533 | 3,317 | ,002 |
| Motivasi_X2 | ,344 | ,166 | ,335 | 2,071 | ,047 |
| Kepuasan_Kerja_X3 | ,271 | ,129 | ,248 | 2,105 | ,044 |
| Lingkungan_Kerja_X4 | -,198 | ,153 | -,179 | 1,298 | ,204 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS Versi 23)

Berdasarkan hasil pengujian yang disajikan, maka persamaan regresi berganda yang diperoleh adalah sebagai berikut :

$$Y = -1,720 + 0,647X_1 + 0,344X_2 + 0,271X_3 - 0,198X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Pegawai

X₁ = Kompensasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepuasan Kerja

X₄ = Lingkungan Kerja

a = Konstanta

e = Residu

1. Konstanta sebesar -1,720 artinya jika Variabel Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) adalah 0, maka Variabel Kinerja Pegawai (Y) nilainya adalah -1,720.

2. Variabel Kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (3,317) > t_{tabel} (2,042) artinya jika ditingkatkan variabel Kompensasi (X_1) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,647 satuan.
3. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (2,071) > t_{tabel} (2,042) artinya jika ditingkatkan variabel Motivasi (X_2) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,344 satuan.
4. Variabel Kepuasan Kerja (X_3) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (2,105) > t_{tabel} (2,042) artinya jika ditingkatkan variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,271 satuan.
5. Variabel Lingkungan Kerja (X_4) tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) hal ini dapat dilihat dari nilai t_{hitung} (-1,298) < t_{tabel} (2,042) artinya jika diturunkan variabel Kepuasan Kerja (X_3) sebesar satu satuan maka Kinerja Pegawai (Y) akan menurun sebesar 0,198 satuan.

2. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh variabel independen secara serentak terhadap variabel dependen dan juga mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependennya.

Dalam penelitian ini, nilai koefisien determinasi yang digunakan adalah *r square* yang merupakan nilai R^2 . Untuk memastikan tipe hubungan antar variabel dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.12 Hubungan antar Variabel

| Interval Koefisien | Tingkat Hubungan |
|--------------------|------------------|
| 0,00 – 0,199 | Sangat rendah |
| 0,20 – 0,399 | Rendah |
| 0,40 – 0,599 | Sedang |
| 0,60 – 0,799 | Kuat |
| 0,80 – 0,100 | Sangat kuat |

Sumber : Sugiyono, 2014

Hasil penelitian sebagaimana ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.13 Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi (R^2) SPSS

Model Summary^b

| Model | R | Adjusted R Square | R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|-------------------|----------|----------------------------|
| 1 | .878 ^a | .771 | .741 | 1,65677 |

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X4, Kepuasan_Kerja_X3, Kompensasi_X1, Motivasi_X2

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS versi 23)

Berdasarkan hasil tabel diatas nilai $R Square = 0,741$ yang artinya dimensi Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) secara bersama-sama mempunyai hubungan kuat terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini berarti 74,1% dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4). Sedangkan sisanya ($100\% - 74,1\% = 22,9\%$) dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

3. Uji F hitung (Simultan)

Untuk menguji signifikansi hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara simultan, maka digunakan uji F. Dengan menggunakan batasan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$, dengan kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

(1) Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau signifikansi $\leq 0,05$ maka H_0 ditolak yang artinya

Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja

(X₄) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

(2) Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima yang artinya Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

Dengan demikian, hasil uji F (Simultan) dapat dilihat dari tabel berikut:

Tabel 4.14 Hasil Uji F Hitung (Simultan)

ANOVA^a

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 277,824 | 4 | 69,456 | 25,304 | ,000 ^b |
| | Residual | 82,347 | 30 | 2,745 | | |
| | Total | 360,171 | 34 | | | |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja_X4, Kepuasan_Kerja_X3, Kompensasi_X1, Motivasi_X2

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS versi 23)

Berdasarkan tabel Hasil analisis dan perhitungan *SPSS 23 for windows*, diperoleh tingkat signifikansi 0,000. Nilai signifikansi yang dihasilkan tersebut lebih kecil dari 0,050 atau $F_{hitung} \geq F_{tabel} = 25,30 \geq 2,69$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel Kompensasi (X₁), Motivasi (X₂), Kepuasan Kerja (X₃) dan Lingkungan Kerja (X₄) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

4. Uji t (Uji Parsial)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil pengujian terhadap

koefisien regresi tersebut yaitu dengan menggunakan uji t yang dapat dijelaskan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.15 Hasil Uji t SPSS

Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|---------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | -1,720 | 2,628 | | -,655 | ,518 |
| Kompensasi_X1 | ,647 | ,195 | ,533 | 3,317 | ,002 |
| Motivasi_X2 | ,344 | ,166 | ,335 | 2,071 | ,047 |
| Kepuasan_Kerja_X3 | ,271 | ,129 | ,248 | 2,105 | ,044 |
| Lingkungan_Kerja_X4 | -,198 | ,153 | -,179 | -1,298 | ,204 |

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : Hasil Penelitian 2021, (Pengolahan Dengan SPSS Versi 23)

Berdasarkan tabel diatas, dapat dijelaskan hasil uji t secara parsial sebagai berikut:

1. Pengaruh Variabel Kompensasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y)
 Hasil Pengujian Parsial Kompensasi (X_1) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (3,317) > t_{tabel} (2,042). Nilai signifikansi adalah 0,002 kurang dari 0,050 sehingga H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kompensasi (X_1) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.
2. Pengaruh Variabel Motivasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)
 Hasil Pengujian Parsial Motivasi (X_2) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai t_{hitung} (2,071) > t_{tabel} (2,042). Nilai signifikansi adalah 0,047 kurang dari 0,050 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Motivasi (X_2) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

3. Pengaruh Variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Pengujian Parsial Kepuasan Kerja (X_3) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} (2,105) > t_{tabel} (2,042)$. Nilai signifikansi adalah 0,044 kurang dari 0,050 sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja (X_3) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

4. Pengaruh Variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil Pengujian Parsial Lingkungan Kerja (X_4) dengan Variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan nilai $t_{hitung} (-1,298) < t_{tabel} (2,042)$. Nilai signifikansi adalah 0,204 lebih dari 0,050 sehingga H_0 diterima dan H_a ditolak. Berdasarkan hasil tersebut, dapat disimpulkan bahwa tidak ada pengaruh antara variabel Lingkungan Kerja (X_4) terhadap Variabel Kinerja Pegawai (Y) secara parsial.

4.2. Pembahasan

4.2.1. Nilai Koefisien

Berikut ini merupakan nilai koefisien yang didapat dari masing-masing variabel berdasarkan hasil penelitian yang terlihat pada model regresi diatas:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = \alpha + \beta \text{ Kompensasi (X}_1\text{)} + \beta \text{ Motivasi (X}_2\text{)} + \text{Kepuasan Kerja (X}_3\text{)} + \text{Lingkungan Kerja (X}_4\text{)} + e$$

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = -1,720 + 0,647 + 0,344 + 0,271 - 0,198 + e$$

Berdasarkan koefisien tersebut, maka dapat dijelaskan bahwa:

- a. Nilai konstanta sebesar -1,720 dapat diartikan apabila variabel bebas seperti Kompensasi (X_1), Motivasi (X_2), Kepuasan Kerja (X_3) dan Lingkungan Kerja (X_4) dianggap konstan atau tidak mengalami perubahan, maka Kinerja Pegawai (Y) pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan akan menurun sebesar 1,720.
- b. Nilai koefisien regresi pada variabel Kompensasi (X_1) adalah (0,647) artinya jika Kompensasi (X_1) naik 1 poin, maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,647. Tanda (+) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kompensasi (X_1) dengan Kinerja Pegawai (Y), yaitu jika Kompensasi (X_1) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat.
- c. Nilai koefisien regresi pada variabel Motivasi (X_2) adalah (0,344) artinya jika Motivasi (X_2) naik 1 poin, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,344. Tanda (+) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Motivasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y), yaitu jika Motivasi (X_2) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat.
- d. Nilai koefisien regresi pada variabel Kepuasan Kerja (X_3) adalah (0,271) artinya jika Kepuasan Kerja (X_3) naik 1 poin, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,271. Tanda (+) menunjukkan adanya hubungan positif dan signifikan antara Kepuasan Kerja (X_3) dengan Kinerja Pegawai (Y), yaitu jika Kepuasan Kerja (X_3) meningkat maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan meningkat.
- e. Nilai koefisien regresi pada variabel Lingkungan Kerja (X_4) adalah (-0,198) artinya jika Lingkungan Kerja (X_4) turun 1 poin, maka Kinerja Pegawai (Y) akan mengalami penurunan sebesar 0,198. Tanda (-) menunjukkan tidak adanya

hubungan antara Lingkungan Kerja (X_4) dengan Kinerja Pegawai (Y), yaitu jika Lingkungan Kerja (X_4) menurun maka Kinerja Pegawai (Y) juga akan menurun.

4.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai T^{hitung} sebesar 3,317 dan T^{tabel} sebesar 2,042 ($T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.

Dalam model ini, diperoleh persamaan regresi yaitu $Y = -1,720 + 0,647X_1 + 0,344X_2 + 0,271X_3 - 0,198X_4$. Diartikan bahwa jika Kompensasi naik satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,647. Jika Motivasi naik satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,344. Jika Kepuasan Kerja naik satu satuan maka Kinerja Pegawai naik sebesar 0,271 dan jika Lingkungan Kerja turun satu satuan maka Kinerja Pegawai turun sebesar 0,198.

Selain itu nilai R^2 adalah 0,771 yang menunjukkan hipotesis memiliki hubungan yang kuat dan menunjukkan bahwa pengaruh variabel Kompensasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai sebesar 77,1%, sedangkan sisanya (22,9%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Menurut Hasibuan, (2013:21) “Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Dengan pemberian kompensasi terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan.

Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha/majikan wajib membayar kompensasi sesuai dengan perjanjian yang disepakati sedangkan menurut Kasmir (2016:189) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rancangan Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja. Sehingga kompensasi yang diberikan untuk memberikan kepuasan kerja karyawan, dan kepuasan kerja karyawan sendiri merupakan faktor yang mempengaruhi dari kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Nawastuti Rati (2018), menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

4.2.3. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai T^{hitung} sebesar 2,071 dan T^{tabel} sebesar 2,042 ($T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.

Menurut Winardi (2016:6) bahwa “Motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kerjanya secara positif atau negatif”. Hal ini sesuai dengan penelitian yang

dilakukan oleh Nawastuti Rati (2018), menunjukkan bahwa variabel motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai.

4.2.4. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai T^{hitung} sebesar 2,105 dan T^{tabel} sebesar 2,042 ($T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.

Menurut Robbins (2015: 170) “Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima”. Sebagaimana menurut Kasmir (2016:189) Kepuasan Kerja yaitu Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan.

4.2.5. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Bagian Organisasi dan Tata Laksana Sekretariat Daerah Kota Medan. Hasil ini ditunjukkan dengan perolehan nilai T^{hitung} sebesar 1,298 dan T^{tabel} sebesar 2,042 ($T^{\text{hitung}} > T^{\text{tabel}}$) serta nilai signifikansi perhitungan yang bernilai $< 0,05$.

Menurut Sunyoto (2015:38) “Lingkungan kerja merupakan komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja”. Hal ini tidak sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Diah Indriani Suwondo dan Eddi Madiono Sutanto (2015), menyatakan bahwa Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan.

Hasil penghitungan terhadap masing-masing variabel penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Sehingga sejalan dengan teori agensi yang dapat dijelaskan dengan hubungan antara manajemen dengan pemilik, manajemen sebagai agen secara moral bertanggung jawab untuk mengoptimalkan keuntungan para pemilik (principal) dan sebagai imbalannya akan memperoleh kompensasi yang sesuai dengan kontrak. Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja menjadi pendorong Kinerja Karyawan sehingga hubungan antara agen dan principal saling terkait dan mempengaruhi. Jika Kinerja Karyawan baik maka principal memberikan Kompensasi yang pantas untuk agen, dan jika Kompensasi yang diberikan principal pantas maka kepuasan kerja agen meningkat dan semakin memacu motivasi dari agen tersebut. Dengan motivasi yang meningkat maka agen akan meningkatkan kinerja dan memberikan hasil yang diinginkan oleh principal.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang di lakukan, dapat di simpulkan bahwa :

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan;
2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan;
3. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan;
4. Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan;
5. Kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Bagian Organisasi Dan Tatalaksana Sekretariat Daerah Kota Medan.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka dapat di berikan beberapa saran diantaranya :

- 1) Bagi Organisasi dan Tata Laksana
 - a. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya kompensasi, maka akan semakin tinggi kinerja Pegawai.
 - b. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini membuktikan bahwa semakin baiknya motivasi, maka akan semakin tinggi kinerja pegawai.
 - c. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pimpinan dapat memberikan apresiasi bagi pegawai dimulai dari hal kecil berupa penghargaan lewat ucapan, bersikap adil sesuai dengan kinerja masing-masing pegawai serta berupa tambahan pendapatan sehingga di dapat meningkatkan kinerja setiap pegawai dan bekerja dengan maksimal.
 - d. Hasil penelitian menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja tidak signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun meski tidak berpengaruh signifikan di harapkan agar pemimpin tetap mempertahankan kondisi Lingkungan Kerja yang baik. Hal ini kemungkinan terjadi karena kondisi Lingkungan Kerja sejak awal memang sudah sangat layak sehingga tidak mempengaruhi kinerja pegawai.

2) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini di harapkan dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya agar memperdalam penelitian ini terhadap variabel Lingkungan Kerja. Dan tidak menutup kemungkinan bagi peneliti selanjutnya untuk dapat menambahkan variabel lain di luar yang ada pada penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, S. 2012. *Perilaku Oportunistik Legislatif dan Faktor-Faktor Yang Mempengaruhinya: Bukti Empiris dari Penganggaran Pemerintah Daerah di Indonesia*. Ringkasan Disertasi. Universitas Gajah Mada
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta, Jakarta
- Eisenhardt, Kathleen M. 1989. *Agency Theory: An Assessment and Review*. Dalam *Academy of Management Review*. 14, (1), p. 57-74.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, Melayu. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Irawan, I. (2021). Analisis Strategi Pengembangan Usaha Kopi Arabika Di Masa Pandemi COVID-19 (Studi Kasus Kopi Gayo Atulintang). *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(2), 387-401.
- Kasmir. 2016. *Analisis Laporan Keuangan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2015. *Evaluasi Kinerja Sdm*. Bandung: Refika Aditama.
- Nasution, A. P. (2018). Analisis Pengaruh Pendapatan Asli Daerah, Transfer Pemerintah Pusat Dan Efisiensi Belanja Daerah Terhadap Kemandirian Keuangan Daerah Kabupaten/Kota Di Provinsi Sumatera Utara. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 9(1), 192-206.
- Nasution, N. A., & Oktari, A. (2021). Pengaruh *Cash Flow, Account Receivable Turnover*, Modal Kerja Dan Pertumbuhan Penjualan Terhadap Likuiditas Pada Perusahaan Manufaktur Yang Terdaftar Di Bursa Efek Indonesia. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 11(2), 91-115.
- Notoatmojo S. *Kesehatan Masyarakat Ilmu dan Seni*. Jakarta: Rineka Cipta; 2011
- Rivai, Veithzal. 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori ke Praktik*, Jakarta : RajaGrafindo Persada
- Siregar, O. K. (2018). Pengukuran Kinerja Keuangan Daerah Dan Pertumbuhan Ekonomi Berbasis Rasio Pemerintah Kota Medan. *Jurnal Akuntansi Bisnis Dan Publik*, 8(2), 1-14.

- Stephen, Robbins 2015, *Perilaku Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D)*. Bandung : Alfabeta
- Sunyoto, Danang, 2013. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*. Cetakan ke-2. CAPS. Yogyakarta
- Sedarmayanti. 2011 *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung : PT Refika. Aditama.
- Uno, Hamzah B. 2010. *Teori motivasi dan Pengukurannya (Analisis di Bidang Pendidikan)*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Winardi. 2011. *Kepemimpinan dalam Manajemen*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Zuhria Husnia Hasibuan tahun 2018 yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja Padang Lawas*” (<http://repository.uinsu.ac.id/5144/1/SKRIPSI.pdf>)