

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
KANTOR KECAMATAN KARTASURA**

NASKAH PUBLIKASI



Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan
Pada Jenjang Strata Satu (S1) Program Studi Manajemen

Nama : Ucik Windasari

Nim : C.0118006

Pembimbing 1 : Drs. Suyamto, MM.

Pembimbing 2 : Dr. Rini Adiyani, SE, MM.

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA**

2022



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Kantor Kecamatan Kartasura

Nama : Ucik Windasari

Nim : C.0118006

1. Saya menyatakan dan bertanggung jawab dengan sebenarnya bahwa penelitian ini adalah hasil karya saya sendiri. Jika pada suatu saat ada pihak yang mengklaim bahwa penelitian ini sebagai karyanya yang disertai dengan bukti yang cukup, maka saya bersedia membatalkan gelar saya beserta hak dan kewajiban yang melekat pada gelar tersebut.
2. Saya menyatakan bahwa hasil penelitian ini diperbolehkan untuk disebarluaskan dan dipublikasikan secara umum oleh Universitas Tunas Pembangunan Surakarta bersama dengan dosen pembimbing.

Surakarta, 08 Juli 2022



Ucik Windasari



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Kantor Kecamatan Kartasura

Nama : Ucik Windasari

Nim : C.0118006

Naskah publikasi ini telah memenuhi syarat sebagai Artikel Ilmiah dan
Dapat diajukan dalam Jurnal Ilmiah, berdasarkan atas hasil karya
Ilmiah/penelitian yang telah Peneliti selesaikan.

Surakarta, 04 Juli 2022

Pembimbing II

Dr. Rini Adiyani, SE, MM.

NIDN : 0622046501

Pembimbing I

Drs. Suyanto, MM.

NIDN : 0011015810



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PENGESAHAN NASKAH PUBLIKASI

Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Karyawan Kantor Kecamatan Kartasura

Nama : Ucik Windasari

Nim : C.0118006

Naskah Publikasi Ini Telah Diujikan Di Depan Dewan Penguji

pada hari / tanggal : Rabu, 20 Juli 2022

Ketua Penguji : Abdullah Zailani, SE, S.Ag, M.Pd, M.Si

(.....)

Sekretaris : Drs. Syahri Al Husin, MS.

(.....)

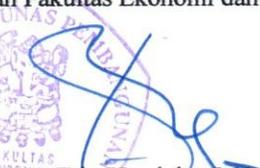
Anggota : Drs. Suyamto, MM.

(.....)

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Ketua Program Studi Manajemen


Drs. Trio Handoko, M.M.
NIDN : 0630055901


Kurniawati Darmaningrum, S.E., M.M.
NIDN : 0621019302

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kecamatan Kartasura

Ucik Windasari, Suyamto, Rini Adiyani

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta

Jl. Walanda Maramis No. 31 Surakarta

e-mail : ucikwindasari107@gmail.com

Abstract : The purpose of this study was to determine and analyze the effect of work environment, competence, and compensation on the performance of Kartasura District Office employees. This research used a quantitative method. The data was collected by a questionnaire method to obtain the results of a questionnaire. The population and samples used were all employees of the Kartasura sub-district office. Which amounted to 33 respondents with saturated sampling technique. Data analysis in this study was using SPSS 25 which consists of validity test, reliability test, normality test, multicollinearity test, heteroscedasticity test, descriptive test, multiple linear regression analysis, simultaneous test (F test), partial test (t test), and coefficient of determination (R square). The results of this study showed that all question items for each variable are valid and reliable. The magnitude of the significance of $F = 0.018 < 0.05$ means that the independent variables of the work environment (X1), Competence (X2), and Compensation (X3) jointly affect employee performance (Y). Work environment variable (X1) with a significance level of $0.272 > 0.05$, means that it partially has no significant effect on employee performance. The competency variable (X2) with a significance of $0.003 < 0.05$ means that it partially has a significant effect on employee performance. Compensation variable (X3) $0.134 > 0.05$ means that it partially has no significant effect on employee performance. To improve the quality of human resources can be done by improving the work environment, competence, and employee compensation through the indicators in this study.

Keywords : *work environment, competence, compensation, employee*

Abstrak : Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan karyawan Kantor Kecamatan Kartasura. Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan dengan metode penyebaran kuesioner sehingga memperoleh hasil angket kuesioner. Populasi dan sampel yang digunakan adalah seluruh karyawan kantor kecamatan kartasura yang berjumlah 33 responden dengan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan SPSS 25 yang terdiri dari uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas, analisis deskriptif, analisis regresi linier berganda, uji simultan (uji F), uji parsial (uji t), dan koefisien determinasi (R square). Hasil analisis menunjukkan bahwa semua item pertanyaan setiap variabel dinyatakan valid dan reliabel. Besarnya signifikansi $F = 0,018 < 0,05$ artinya variabel independen lingkungan kerja (X1), Kompetensi (X2), Dan Kompensasi (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Y). variabel lingkungan kerja (X1) dengan tingkat signifikansi $0,272 > 0,05$ artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi (X2) dengan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel kompensasi (X3) $0,134 > 0,05$ artinya secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan dengan memperbaiki lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi karyawan melalui indikator dalam penelitian ini.

Kata kunci : *lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi, kinerja karyawan*

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Instansi pemerintahan dituntut bisa mewujudkan kinerja karyawan yang baik untuk peningkatan pelayanan public. Instansi pemerintahan dikatakan baik apabila memiliki karyawan yang berkinerja baik dalam melakukan tugasnya. Demi tercapainya tujuan instansi, maka dibutuhkan karyawan yang memiliki kualitas sumber daya manusia yang baik serta bisa melakukan tugas-tugas yang telah dibebankan.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam menyelesaikan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Faktor-faktor untuk meningkatkan kinerja karyawan meliputi lingkungan kerja, kompetensi, serta kompensasi.

Karyawan tidak dapat dipisahkan dari berbagai keadaan di sekitar tempat kerja. Selama bekerja, karyawan selalu berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerja. Kompetensi merupakan kemampuan untuk melakukan pekerjaan atau tugas yang dilandasi keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi di perusahaan harus memadai. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk mereka. Pemberian kompensasi dapat mendorong pegawai untuk terus berprestasi, menambah semangat dalam bekerja, serta mempertahankan pegawai yang berkualitas.

Berdasarkan hasil observasi awal ditemukan permasalahan pertama lingkungan kerja yang terjadi dalam Kantor Kecamatan Kartasura. Dilihat dari fenomena yang ada yaitu kurangnya pencahayaan yang masuk kedalam ruang kerja, pencahayaan yang kurang mengakibatkan mata menjadi cepat lelah dan menimbulkan kerusakan mata. Kedua, kurangnya fasilitas yang disediakan oleh instansi berupa komputer untuk setiap karyawan dan alat tulis kantor yang tidak lengkap. Fasilitas yang tidak lengkap dapat menghambat karyawan dalam menyelesaikan tugasnya.

Kedua yaitu kompetensi, penyebab dari kurang memuaskannya kinerja karyawan

adalah kurangnya pengetahuan karyawan dalam bidang kerja yang dilakukan sehingga terjadi pelanggaran ketentuan jam kerja. Ketiga yaitu kompensasi, kompensasi yang diberikan oleh instansi dirasa kurang adil oleh karyawan sehingga karyawan merasa tidak puas terhadap gaji yang diterima. Hal ini diduga menjadi factor rendahnya kinerja pegawai. Kinerja karyawan yang rendah akan mempengaruhi kualitas pelayanan publik dan mendapat kritikan dari masyarakat. Hal ini menyebabkan berkurangnya citra dan nilai positif instansi di mata publik.

Tabel I.1

Ringkasan research gap pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan

No.	Peneliti	Variabel	Hasil penelitian
1.	Anwar Prabu Mangkunegara Abdul Waris 2015	kompetensi	Berpengaruh
2.	N. Lilis Suryani 2019	Kompensasi Lingkungan kerja	Berpengaruh Berpengaruh
3.	M. Andi Prayogi M. Taufik Lesmana Lukman Hakim Siregar 2019	Kompetensi	Berpengaruh
4.	Trisofia Junita Mamangkey Altje Tumbel Yantje Uhing 2015	Lingkungan kerja	Tidak berpengaruh
5.	Purwanto S. Katidjan Suharno Pawirosumarto Albertus Isnar Yadi 2017	Kompensasi	Tidak berpengaruh

Berdasarkan Tabel I.1 bahwa hasil penelitian terdahulu yang berbeda-beda sudah menimbulkan research gap. Oleh karena itu perbedaan hasil penelitian tersebut perlu untuk diperjelas lagi temuan bukti tentang sejauh mana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

2. Identifikasi masalah

Berdasarkan uraian latar belakan diatas maka dapat disusun beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut : a) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan

Kartasura? b) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura? c) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan kartasura? d) apakah lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan kantor kecamatan kartasura?

3. Tujuan khusus penelitian

Tujuan penelitian adalah untuk mendapatkan hasil yang diharapkan. Adapun tujuan penelitian ini adalah a) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura b) Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura c) Untuk mengetahui apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura d) Untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompetensi, serta kompensasi berpengaruh simultan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura.

4. Manfaat penelitian

Dengan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

- a. Bagi penulis, Dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang lingkungan kerja, kompetensi, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi instansi, Sebagai bahan masukan bagi perusahaan dalam mengambil keputusan terkait masalah lingkungan kerja, kompetensi, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan.
- c. Bagi universitas, Penelitian ini diharapkan dapat digunakan untuk menambah referensi sebagai bahan penelitian selanjutnya yang lebih mendalam pada masa yang akan datang.

B. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan pustaka

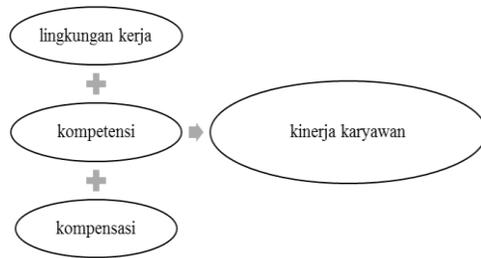
- a. Kinerja

- 1) Pengertian
(Mangkunegara 2008:67) kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh karyawan sesuai dengan beban tugas yang telah ditentukan.
- 2) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja
(Kasmir, 2016:202) faktor yang mempengaruhi kinerja meliputi faktor individual, faktor kepemimpinan, faktor tim, faktor sistem dan faktor kontekstual.
- 3) Indikator kinerja karyawan
(Robbins, 2006: 260) indikator kinerja karyawan meliputi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

b. Lingkungan kerja

- 1) Pengertian
Lingkungan kerja dalam perusahaan perlu diperhatikan karena lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap karyawan. Lingkungan kerja adalah semua keadaan yang ada ditempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara fisik maupun psikis. Lingkungan kerja merupakan suatu tempat yang terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan (Sedarmayanti, 2013:23).
- 2) Faktor lingkungan kerja
(Sedarmayanti dalam Wulan, 2011:21) faktor lingkungan kerja meliputi faktor lingkungan kerja fisik dan faktor lingkungan kerja non fisik. Faktor lingkungan kerja fisik meliputi pewarnaan, penerangan, udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan. Lingkungan kerja non fisik meliputi struktur kerja, tanggung jawab kerja, perhatian dan dukungan pemimpin, kerjasama antar kelompok dan kelancaran komunikasi.

- 3) Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2004:46) indikator lingkungan kerja meliputi penerangan/cahaya ditempat kerja, temperature/suhu udara, kelembaban udara, sirkulasi udara, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, music dan keamanan.
 - 4) Manfaat lingkungan kerja
Manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga kinerja karyawan meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individ yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Arep, 2003:103).
- c. Kompetensi
- 1) Pengertian
Undang-Undang Ketenagakerjaan Nomor 13 Tahun 2003, kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Kompetensi adalah kombinasi antara pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja seseorang untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaan yang telah dibebankan dengan hasil yang optimal. Kompetensi berkaitan erat dengan kinerja, baik kinerja individu maupun kelompok. Kinerja seseorang didasarkan pada pemahaman ilmu pengetahuan, keterampilan, keahlian, dan perilaku yang diperlukan untuk melakukan pekerjaan dengan baik.
 - 2) Faktor kompetensi (Wibowo, 2016:283) faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi meliputi keyakinan dan nilai-nilai, keterampilan, pengalaman, karakteristik kepribadian, motivasi, isu emosional, kemampuan intelektual dan budaya organisasi.
- 3) Indikator kompetensi (Sutrisno, 2009:204-205) untuk mengukur kompetensi dapat menggunakan indikator pengetahuan/knowledge, pemahaman/understanding, kemampuan/skill, sikap/attitude, nilai/value, minat/interest.
- d. Kompensasi
- 1) Pengertian (Hasibuan 2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atau jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari MSDM karena membantu menarik serta mempertahankan karyawan yang berbakat. Sistem kompensasi juga berdampak terhadap kinerja strategis.
Mneurut Notoadmodjo dalam Sutrisno (2011:188)
 - 2) Tujuan kompensasi
Tujuan kompensasi yang perlu diperhatikan yaitu menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan karyawan, mempunyai karyawan yang bermutu, pengendalian biaya dan memenuhi peraturan-peraturan.
 - 3) Indikator kompensasi (Rivai, 2009:744) indikator kompensasi terdiri dari gaji, upah, insentif dan kompensasi tidak langsung (fringe benefit).
- 2. Kerangka berfikir**
Berdasarkan kajian teritik, maka dapat disusun sebuah kerangka pemikiran mengenai lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura sebagai berikut :



3. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian. Hipotesis penelitian ini adalah :

H1 : "Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura"

H2 : "Ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura"

H3 : "Ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura"

H4 : "Ada pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, serta kompensasi terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura"

C. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan data primer, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Kantor Kecamatan Kartasura sebanyak 33 orang dan sampel 33 orang menggunakan sampling jenuh. Pelaksanaan penelitian dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner.

1. Uji instrumen penelitian

Jumlah instrumen penelitian ini adalah 26 pertanyaan. Perincian dalam kuesioner penelitian ini adalah lingkungan kerja (X1) berjumlah 7 pertanyaan, kompetensi (X2) berjumlah 6 pertanyaan, kompensasi (X3) berjumlah 6 pertanyaan dan kinerja (Y) berjumlah 7 pertanyaan.

a. Uji validitas

Apabila pearson correlation (r-hitung) > r-tabel maka item kuesioner tersebut valid. Apabila pearson correlation (r-hitung) < r-tabel maka item kuesioner tersebut tidak valid. Tingkat critical value atau kevalidan sebesar 5%.

b. Uji reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah keefisien Cronbach Alpha. Apabila nilai Cronbach Alpha > 0,60 maka semua variabel dinyatakan reliabel. Semakin nilai Alphanya mendekati, maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

Bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel berdistribusi normal atau tidak.

b. Uji heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas untuk menguji terjadi atau tidaknya heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik scatterplot. Apabila pola penyebaran tidak ada pola yang jelas dan titik-titik scatterplot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas pada penelitian.

c. Uji multikolinearitas

Untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik tidak terjadi multikolinearitas.

3. Teknik analisis data

a. Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku umum atau generalisasi (Sugiyono, 2017:147).

b. Analisis regresi linier berganda

Bertujuan untuk menghitung seberapa besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat.

4. Uji hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

(Ghozali, 2018:152) uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independent terhadap variabel dependen. Apabila t sig < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya secara parsial (X) berpengaruh terhadap (Y). Apabila t sig > 0.05 maka H_0 diterima dan

- H_i ditolak, artinya secara parsial (X) tidak berpengaruh terhadap (Y).
- Uji simultan (uji F) (Ferdinand, 2014:239) uji F digunakan untuk melihat apakah model regresi yang ada layak atau tidak. Layak artinya model regresi dapat digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen pada variabel dependen. Menggunakan tabel ANOVA, model regresi dinyatakan layak apabila nilai F_{hitung} (sig) < 0,05.
 - Koefisien determinasi (R^2) Untuk mengukur besarnya kemampuan model regresi dalam menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R^2 antara 0 dan 1. Nilai koefisien determinasi atau adjusted R^2 mendekati 1, artinya menunjukkan adanya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Nilai koefisien determinasi atau adjusted R^2 semakin kecil atau mendekati 0, maka pengaruh variabel bebas (X) kecil terhadap variabel terikat (Y).

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Uji instrumen

- Uji validitas Berdasarkan perhitungan computer menggunakan program SPSS 25 diketahui bahwa seluruh pertanyaan tentang lingkungan kerja, kompetensi, kompensasi dan kinerja ditemukan $r_{hitung} > r_{tabel}$ ($r_{tabel} = 0,344$) dengan taraf signifikan 0,05. Maka semua indikator tersebut dinyatakan valid.
- Uji reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja karyawan (Y)	0,818	Reliabel
Lingkungan kerja (X1)	0,689	Reliabel
Kompetensi (X2)	0,868	Reliabel

Komponen sasi (X3)	0,821	Reliabel
--------------------	-------	----------

Berdasarkan tabel diatas mempunyai Cronbach Alpha > 0,60 sehingga dapat dikatakan semua variabel dari kuesioner adalah valid dan reliabel. Sehingga selanjutnya item masing-masing variabel tersebut layak digunakan untuk pengumpulan data.

2. Uji asumsi klasik

a. Uji normalitas

- Hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov

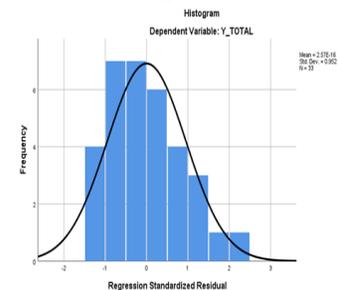
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		33
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.96568764
Most Extreme Differences	Absolute	.125
	Positive	.125
	Negative	-.073
Test Statistic		.125
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

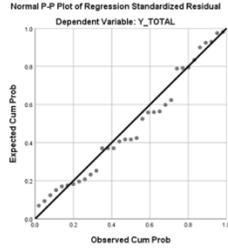
Dari hasil uji tabel diatas, bahwa nilai signifikansi atau Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yaitu 0,200 maka dapat disimpulkan bahwa data residu dari variabel independen (X1, X2, X3) berdistribusi normal.

- Hasil uji normalitas dengan Grafik Histogram



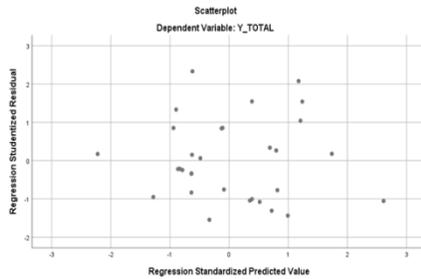
Berdasarkan gambar diatas grafik histogram membentuk lonceng sempurna tidak melenceng. Maka data berdistribusi normal

- Hasil uji normalitas dengan grafik P-Plot



Berdasarkan gambar diatas pola penyebaran data berbentuk titik atau lingkaran kecil yang menyebar mengikuti garis lurus diagonal. Maka uji normalitas ini menunjukkan terpenuhi asumsi normalitas data.

b. Uji heteroskedastisitas



Melalui grafik scatterplot diatas dapat dilihat pola penyebaran data yang ada. Terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas, dan titik-titik pada scatterplot menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. dari pola penyebaran ini dapat disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada data penelitian ini

c. Uji multikolinearitas

Variabel independen	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	1,887	Tidak terjadi multikol
Kompetensi	1,333	Tidak terjadi multikol
Kompensasi	1,553	Tidak terjadi multikol

Berdasarkan tabel diatas, nilai VIF dibawah 10, dengan demikian dapat disimpulkan tidak ada gejala multikolinearitas pada masing-masing variabel independen.

3. Analisis deskriptif

Rata-rata jawaban responden tentang kinerja adalah 29,48 dengan standar deviasi 2,333 nilai minimum dalam

sebuah kelompok data 26 dan nilai maksimum 35. Untuk pertanyaan lingkungan kerja rata-rata jawaban responden adalah 29,33 dengan standar deviasi 2,944 nilai minimum 24 dan nilai maksimum 36.

Jawaban responden tentang kompetensi rata-rata 25,82 dengan standar deviasi 2,675 nilai minimum 21 dan nilai maksimum 30. Dilihat dari rata-rata kompensasi 24,55 dengan standar deviasi 2,840 nilai minimum 19 dan nilai maksimum 30.

4. Analisis regresi linier berganda

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

$$= 15,925 - 0,191 X_1 + 0,507 X_2 + 0,247 X_3$$

Berdasarkan persamaan diatas, maka interpretasinya :

- Nilai konstanta (a) 15,925 artinya jika lingkungan kerja (X1), kompetensi (X2), kompensasi (X3) tidak memberikan pengaruh atau bernilai nol (0), maka kinerja karyawan pada Kantor Kecamatan Kartasura sebesar 15,925
- Koefisien X1 -0,191 bernilai negatif artinya setiap satu unit nilai X1 akan mengurangi nilai Y sebesar -0,191.
- Koefisien X2 0,507 bernilai positif artinya setiap satu unit nilai X2 akan menambah nilai Y sebesar 0,507.
- Koefisien X3 0,247 bernilai positif artinya setiap satu unit nilai X3 akan menambah nilai Y sebesar 0,247.

5. Uji hipotesis

a. Uji parsial (uji t)

model	T	Sig.
1(Constant)	3.332	.002
X1_TOTAL	-1.120	.272
X2_TOTAL	3.218	.003
X3_TOTAL	1.543	.134

Diperoleh ttabel 2.045, Variabel lingkungan kerja terhadap kinerja berdasarkan hasil uji t maka diperoleh thitung -1,120 artinya $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,120 < 2,045) dengan tingkat signifikansi 0,272 > 0,05. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga diartikan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Variabel kompetensi terhadap kinerja berdasarkan hasil uji t maka diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,218 > 2,045) artinya $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,218 > 2,045) dengan tingkat signifikansi $0,003 < 0,05$. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga diartikan bahwa variabel kompetensi berpengaruh terhadap variabel kinerja.

Variabel kompensasi terhadap kinerja berdasarkan hasil uji t diperoleh $t_{hitung} < t_{tabel}$ (1,543 < 2,045) dengan tingkat signifikansi $0,134 > 0,05$. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga diartikan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja.

b. Uji simultan (uji F)

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	50,597	3	16,866	3,956	.018 ^b
	Residual	123,646	29	4,264		
Total		174,242	32			

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

b. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X2_TOTAL, X1_TOTAL

Dari hasil distribusi F_{tabel} , diperoleh nilai F_{tabel} sebesar 2,93. Hasil uji hipotesis secara parsial melalui uji F diperoleh $F_{hitung} = 3,956$ dan F_{tabel} 2,93 ($3,956 > 2,93$) dan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$. Maka artinya variabel independen lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura.

c. Koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.539 ^b	.290	.217	2,065

a. Predictors: (Constant), X3_TOTAL, X2_TOTAL, X1_TOTAL

b. Dependent Variable: Y_TOTAL

Nilai koefisien determinasi atau *adjusted R²* antara 0 dan 1. Berdasarkan tabel diatas besarnya koefisien determinasi (*adjusted R square*) 0,217 artinya pengaruh dari lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan sebesar 21,7% dan

sisanya berasal dari faktor lain diluar penelitian ini.

6. Pembahasan

a. Pembahasan hipotesis pertama

Dari analisis data ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ (-1,120 < 2,045) dengan nilai signifikansi $0,272 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Peneliti telah menduga lingkungan kerja (X1) berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura, ternyata dari hasil analisis data dan observasi di lapang yaitu lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari fenomena langsung yang terdapat di Kantor Kecamatan Kartasura dan hasil penyebaran kuesioner bahwa warna ruangan tempat kerja yang gelap (coklat tua) dan fasilitas yang disediakan instansi kurang memadai.

b. Pembahasan hipotesis kedua

Dari analisis data ditemukan bahwa variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} > t_{tabel}$ (3,218 > 2,045) dengan nilai signifikansi $0,003 < 0,005$ maka dan H_0 ditolak dan H_a diterima.

Peneliti telah menduga kompetensi (X2) berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil analisis data dan observasi membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya setiap pegawai telah berkompeten dalam bidangnya. Karyawan telah memiliki pengetahuan yang luas. Karyawan memiliki sikap yang ramah, tanggap, cekatan dalam melayani masyarakat maupun sesama rekan kerja. Karyawan sudah memiliki pengetahuan tentang teknis pelayanan di kantor kecamatan kartasura dengan baik.

c. Pembahasan hipotesis ketiga

Dari analisis data ditemukan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,543 < 2,045$) dengan nilai signifikansi $0,134 > 0,05$ maka H_0 diterima H_a ditolak.

Peneliti telah menduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, ternyata dari hasil analisis data dan observasi di lapangan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari hasil kuesioner bahwa gaji setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari dan karyawan merasa belum aman dengan adanya asuransi yang diberikan oleh instansi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem kompensasi belum tentu mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan.

- d. Pembahasan hipotesis keempat
Dari analisis data ditemukan bahwa variabel lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini dapat dilihat dari $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($3,956 > 2,93$) dan tingkat signifikansi $0,018 < 0,05$ maka artinya variabel independen lingkungan kerja, kompetensi dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel dependen kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura.

Nilai koefisien regresi lingkungan kerja sebesar $-0,191$ dan bernilai negatif artinya apabila variabel X_1 turun sebesar satu satuan, maka variabel Y akan menurun juga sebesar $-0,191$.

Nilai koefisien regresi kompetensi sebesar $0,507$ dan bernilai positif artinya apabila variabel X_2 naik sebesar satu satuan maka variabel Y akan naik sebesar $0,507$.

Nilai koefisien regresi kompensasi sebesar $0,247$ dan bernilai positif artinya apabila variabel X_3 naik sebesar satu satuan maka variabel Y akan naik sebesar $0,247$.

Dilihat dari besarnya koefisien determinasi (adjusted R square) yang memiliki nilai positif sebesar $0,217$ yang menunjukkan bahwa kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura dapat dipengaruhi oleh variabel lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi sebesar $21,7\%$ dan sisanya sebesar $78,3\%$ menggambarkan adanya variabel bebas lainnya yang tidak diamati dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. Kesimpulan

- Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura, maka H_0 diterima H_a ditolak. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena lingkungan fisik kurang memadai. Hal ini dapat dilihat dari warna ruang kerja yang gelap (coklat tua) dan fasilitas yang disediakan instansi kurang memadai. Sehingga lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura, maka H_0 ditolak H_a diterima. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena karyawan telah memiliki pengetahuan, keterampilan dan sikap yang baik sehingga dapat melakukan pekerjaannya dengan efektif, efisien dan selesai tepat waktu. Semakin tinggi kompetensi yang dimiliki karyawan maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Sehingga kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura, maka H_0 diterima H_a ditolak. Hal ini dapat dilihat dari gaji setiap bulan belum mampu memenuhi kebutuhan sehari-hari

karyawan. Asuransi yang diberikan instansi kurang memberikan rasa aman bagi karyawan. Sehingga kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

- d. Lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura. Sehingga dari analisis data penelitian dapat dikatakan hipotesis yang diajukan secara simultan terbukti.

2. Saran

Saran yang dapat disampaikan peneliti yang berhubungan dengan hasil penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Hendaknya instansi memperbaiki lingkungan kerja menjadi lebih baik. Memperbaiki bisa dengan mengubah atau memperbarui warna ruang tempat kerja dengan warna yang lebih cerah (putih). Warna ruangan yang tepat dapat membuat karyawan nyaman dan betah diruang kerja. Menambah fasilitas juga diperlukan, karena dapat memperlancar karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Penambahan fasilitas bisa berupa penambahan alat tulis kantor yang lengkap, penerangan yang cukup dan akses internet yang lancar supaya tercipta lingkungan kerja yang baik dan nantinya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kantor Kecamatan Kartasura.
- b. Kompetensi karyawan kantor kecamatan kartasura perlu ditingkatkan, peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan menarik karyawan sesuai dengan jabatan yang dibutuhkan oleh instansi. Memperhatikan pengetahuan, sikap dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Memberikan pelatihan dan pengarahan yang rutin untuk melakukan dan menyelesaikan tugasnya serta menempatkan karyawan sesuai dengan bidang keahliannya sehingga dapat membangkitkan rasa optimis,

percaya diri dan meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

- c. Instansi sebaiknya memperhatikan pemberian kompensasi untuk seluruh karyawan. Pemberian kompensasi harus adil sesuai dengan tingkat kelas, jabatan dan beban kerja karyawan. Selain itu, pemberian asuransi harus aman sehingga karyawan mendapatkan perlindungan yang maksimal. Pemberian asuransi yang aman harus bisa menjamin kenyamanan, keselamatan dan kesehatan karyawan. Pemberian kompensasi yang layak dan adil dapat meningkatkan semangat kerja karyawan yang nantinya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan agar penelitian ini dikembangkan kepada variabel lain misalnya variabel independen (motivasi, disiplin, komunikasi, kepemimpinan, pengembangan karir, dan lain-lain) dan variabel dependen (produktivitas kerja, perencanaan kerja, dan lain-lain) dengan analisis lebih dalam.

DAFTAR PUSTAKA

- Altje Tumbel, Trisofia Junita Mamangkey, Yantje Uhing, 2015. Pengaruh pelatihan, pengalaman dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Bangun Wenang Beverages Company Manado. Jurnal EMBA Universitas Sam Ratulangi Manado Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomidan Bisnis, ISSN 2303-1174 Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal.737-747 <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/mba/article/view/7548>
- Anwar Prabu Mangkunegara, Abdul Waris. 2015, Effect Of Training, Competence And Discipline On Employee Performance In Company (Case Study In PT. Asuransi Bangun Askrida) Procedia-Social And Behavioral Sciences 211 (2015) 1240-1251. <https://www.sciencedirect.com/science/article/pii/S1877042815055056>

- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori Ke Praktik*, (Bandung: ALFABETA, 2008)
- Arep, dan Tanjung. 2003. *Manajemen motivasi*, Jakarta. Penerbit PT. Grasindo Rineka Cipta.
- Budi W, Soetjipto. 2008. *Budaya Organisasi dan Perubahan*. Jakarta: Alex Media Komputindo.
- Edison, Emron., dkk. 2016 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.
- Ferdinand, A. (2014). *Metode penelitian manajemen: Pedoman penelitian untuk penulisan skripsi, tesis, dan disertasi ilmu manajemen (5th ed.)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate SPSS 25 (9th ed.)*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, malayu, " *Manajemen Sumber Daya Manusia*" Edisi ke-9, PT. Bumi Aksara, Jakarta, 2017.
- <https://kartasura.sukoharjokab.go.id/profil>
- <https://kartasura.sukoharjokab.go.id/profil/tupoksi>
- Hutapea, Parulian dan dan Nurianna Thoha. (2008). *Kompetensi Plus: Teori, Desain, Kasus dan Penerapan Untuk HR serta Organisasi yang Dinamis*. (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama).
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*.(Jakarta: RajaGrafindo).
- Prayogi, Muhammad Andi, Muhammad Taufik Lesmana, Dan Lukman Hakim Siregar. *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Sumatera : journal of FRIMA. 665-670. 2019. <http://prosidingfrima.stembi.ac.id/index.php/prosidingfrima/article/view/92>https://publikasi.mercubuana.ac.id/index.php/Jurnal_Mix/article/view/1982
- Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosuarto, Albertus Isnaryadi. 2017. *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Jakarta: MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen, Volume VII, No. 3, Okt 2017.
- Ridwan, 2015, *Dasar-dasar Statistika Edisi Revisi*, Bandung : Alfabeta.
- Rivai, Veitzhal & Ella Jauvan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, P Stephen, 2006, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: PT. Index Kelompok Gramedia.
- Rohman, Fatchur. (2010). "Kompetensi SDM dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi KSP di Kabupaten Jepara". *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, Vol.15, No.1. Universitas Jember.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.
- Simanjuntak, P. J. (2003). *Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya*. Jakarta: Prisma.
- Siswanto, Sastrohadiwiryono B, 2005, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*, Cet. Ketiga, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Pendidikan : Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung. Alfabeta.
- Suryani, N. Lilis. 2019, *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indo Tekhnoplus*, *Jurnal Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol. 2, No. 2, Hlm. 260-277. <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/JJSDM/article/view/2232>
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group).
- Sutrisno, Edy. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama*, Cet. 3. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.

Undang – Undang RI. (2007). Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan. (Bandung: Citra Umbara).

Wibowo . (2014) . Manajemen Kinerja. Jakarta : Penerbit P T Rajagrafindo Persada.

Wibowo, Manajemen Kinerja. (Jakarta: Rajawali Pers, Ed. 5, Cet. 11, 2016).

Wulan, Lucky. 2011. Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja. Semarang. Universitas Diponegoro.

Zainal, Veithzal Rivai, DKK, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.