

**PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA, DAN
KOMPENSASITERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR**

NASKAH PUBLIKASI



**Diajukan Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Kelulusan Pada Jenjang Strata
Satu (s1) Program Studi Manajemen**

Nama : Afyfh Titita Dewani

NIM : C0117020

Pembimbing 1: Dr. Rini Adiyani, S.E, M.M.

Pembimbing 2 : Drs. Syahri Al Husin, M.S.

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

2021



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

PERNYATAAN PENULISAN

**Judul : PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
KARANGANYAR**

Nama : Afyfh Titia Dewani

NIM : C0117020

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 gelat 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, 8 Juli 2021



Afyfh Titia Dewani



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

**LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)**

**Judul : PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
KARANGANYAR**

Nama : Afyfah Titia Dewani

NIM : C0117020

**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, 8 Juli 2021

Pembimbing 2

Drs. Syahri Al Husin, M.S.

NIDN. 0628016201

Pembimbing 1

Dr. Rini Adiyani, S.E., M.M.

NIDN. 0622046501



UNIVERSITAS TUNAS PEMBANGUNAN SURAKARTA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

LEMBAR PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI
(PERNYATAAN PEER REVIEWER)

Judul : PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN
KARANGANYAR

Nama : Afyfh Titia Dewani

NIM : C0117020

Naskah Publikasi ini telah diujikan di depan dewan penguji pada :


Hari/ tanggal :
Ketua Penguji : Drs. Loksono Sumarto, M.M.
Sekretaris : Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M.
Anggota : Dr. Rini Adiyani, S.E., M.M.

Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

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

Ketua Program Studi Manajemen


Drs. M. Nurhadi Sulistyono, M.M.
NIDN. 0624105601

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERNYATAAN PENULISAN	ii
HALAMAN PERSETUJUAN NASKAH PUBLIKASI	iii
HALAMAN PENGESASHAN NASKAH PUBLIKASI	iv
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
ABSTRAK	1
A. PENDAHULUAN	2
1. Latar Belakang	2
2. Rumusan Masalah	2
3. Tujuan Penelitian	2
4. Manfaat Penelitian	2
B. Landasan Teori, Kerangka Pemikiran dan Hipotesis	3
1. Landasan Teori	3
2. Kerangka Pemikiran	5
3. Hipotesis	5
C. Metodologi Penelitian	5
D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	5
1. Analisis Regresi Berganda	5
a. Uji t	5
2. Koefisien Determinasi	6
E. KESIMPULAN DAN SARAN	6
1. KESIMPULAN	6
2. SARAN	7
DAFTAR PUSTAKA	8

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Halaman
1 Hasil Analisis Data Uji t	5
2 Koefisien Determinasi	6

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Halaman
1 Kerangka Pemikiran	5

PENGARUH MOTIVASI, LOYALITAS, LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN KARANGANYAR

Afyah Titia Dewani, Rini Adiyani, Syahri Al Husin

Program Studi Manajemen, Universitas Tunas Pembangunan Surakarta
Jl. Walanda Maramis, No. 31 Surakarta

ABSTRACT

Every organization in general really needs human resources because for organizations, human resources are the most valuable asset they have. Human resource management is one of general management which includes aspects of planning, organizing, implementing, and controlling. Performance can be interpreted as a person's success in carrying out a job. Giving motivation will greatly affect employee performance, employees with low levels of motivation will be very different from employees who are highly motivated. Loyalty is used as a means to attract and retain employees in an organization or company. A conducive physical work environment is one of the factors that can increase employee loyalty to the company. Compensation is often considered as the main trigger of employee dissatisfaction which ultimately leads to a lack of loyalty. The existence of appropriate compensation for the work done, then every employee is motivated to complete the task on time. The Regional Secretariat (SETDA) is an element of administrative services in Karanganyar Regency. There are several sections in the Regional Secretariat of Karanganyar Regency. The Regional Secretariat of Karanganyar Regency has an organizational structure which is divided into several sections and has different tasks. The work done by the employees for cooperation, loyalty between employees, and the results of the work have been done quite well. However, the time in working on a report is sometimes still too late.

Motivation has no significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency. Loyalty affects the performance of employees at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency. The work environment has a significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency. Compensation has no significant effect on employee performance at the Regional Secretariat of Karanganyar Regency.

Keywords: Motivation, Loyalty, Work Environment, Compensation, and Performance

ABSTRAK

Setiap organisasi pada umumnya sangat memerlukan sumber daya manusia karena bagi organisasi, sumber daya manusia merupakan asset paling berharga yang dimilikinya. Manajemen sumber daya manusia merupakan manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Kinerja dapat diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Pemberian motivasi mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi. Loyalitas digunakan sebagai sarana untuk menarik dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Lingkungan kerja fisik yang kondusif adalah salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan. Kompensasi sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Adanya kompensasi yang sesuai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka setiap karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Sekretariat Daerah (SETDA) adalah unsur pelayanan administrasi di Kabupaten Karanganyar. Ada beberapa bagian di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar memiliki struktur organisasi yang dibagi menjadi beberapa bagian dan mempunyai tugas berbeda-beda. Pengerjaan tugas yang dilakukan para pegawai untuk kerja sama, loyalitas antarpegawai, dan hasil pengerjaan tugas sudah dilakukan dengan cukup baik. Namun, waktu dalam mengerjakan suatu laporan terkadang masih terlambat.

Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Kata kunci : Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kinerja

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu manajemen umum yang meliputi segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengendalian. Kinerja secara umum diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang di capai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang di bebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Pemberian motivasi akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan, karyawan yang tingkat motivasi yang rendah akan sangat berbeda dengan karyawan yang termotivasi sangat tinggi.

Loyalitas digunakan sebagai sarana untuk memikat dan mempertahankan karyawan dalam sebuah organisasi maupun perusahaan. Menurut ahli, Utomo (dalam Soegandhi, dkk. 2013) karyawan dengan sikap loyalitas yang tinggi dapat bekerja tidak hanya 3080 untuk dirinya sendiri tetapi juga untuk kepentingan perusahaan. Faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawainya dapat meningkatkan kinerja, begitu juga sebaliknya. Lingkungan kerja fisik yang kondusif juga merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan loyalitas karyawan pada perusahaan.

Faktor kompensasi. Kompensasi sering kali dianggap sebagai pemicu utama ketidakpuasan karyawan yang pada akhirnya menyebabkan ketiadaan loyalitas. Adanya kompensasi yang sesuai terhadap pekerjaan yang dikerjakan, maka setiap karyawan termotivasi dalam menyelesaikan tugas tepat waktu. Sekretariat Daerah (SETDA) adalah unsur pelayanan administrasi di Kabupaten Karanganyar.

Sekretaris Daerah mempunyai fungsi antara lain, pengoordinasian penyusunan kebijakan daerah, pembinaan dan fasilitasi penyelenggaraan kebijakan daerah, pengoordinasian pelaksanaan tugas perangkat daerah, evaluasi pelaksanaan kebijakan daerah, pelayanan administratif dan pembinaan

aparatur sipil negara, pelaksanaan tugas lain yang diberikan bupati sesuai dengan fungsi dan tugasnya. Pengerjaan tugas yang dilakukan para pegawai untuk kerja sama, loyalitas antarpegawai, dan hasil pengerjaan tugas sudah dilakukan dengan cukup baik. Namun, waktu dalam mengerjakan suatu laporan terkadang masih terlambat. Maka dari itu saya melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja dan Kompensasi di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar".

2. Rumusan Masalah

- a. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?
- b. Apakah ada pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?
- c. Apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?
- d. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar?

3. Tujuan Penelitian

- a. Mengetahui adanya pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
- b. Mengetahui adanya pengaruh loyalitas terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
- c. Mengetahui adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.
- d. Mengetahui adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

4. Manfaat Penelitian

- a. Bagi penulis
Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memperdalam ilmu mengenai manajemen sumber daya manusia.
- b. Bagi pemerintah
Penelitian ini dapat memberikan masukan bagi pemerintah Kabupaten Karanganyar dalam menjalankan fungsi pemerintahan, khususnya dalam kinerja agar terus ditingkatkan.
- c. Bagi pihak lain
Penelitian ini diharapkan dapat memberikan referensi untuk penelitian atau pembelajaran lain dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

B. Landasan Teori, Kerangka Pemikiran, dan Hipotesis.

1. Landasan Teori

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia merupakan terjemahan dari “*human resources*”, ada juga para ahli yang menyamakan sumber daya manusia dengan “*manpower*” (tenaga kerja). Simamora (1997), mengartikan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa, dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok pekerja.

Menurut pendapat Dessler (1997), manajemen sumber daya manusia didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, dan penilaian. Schuler et al (dalam Irianto, 2001) manajemen sumber daya manusia memiliki 3 tujuan utama, yaitu memperbaiki produktivitas, kualitas kehidupan kerja, dan meyakinkan organisasi telah memenuhi aspek legal.

b. Motivasi

Motivasi berasal dari kata “*movere*” artinya dorongan. Motivasi juga dapat berasal dari kata “*motif*” yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Menurut ahli, Hasibuan (2003:92), motivasi berasal dari kata latin “*movere*” yang berarti dorongan. Sedangkan menurut Malthis (2006:114), motivasi merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena alasan untuk mencapai tujuan. Teori motivasi manusia yang dikembangkan oleh Malthis (2006) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi 5 kategori yang naik dalam urutan tertentu. Motivasi merupakan kerangka kerja untuk memahami motivasional dari lingkungan kerja. Ada 2 faktor yaitu faktor motivator yang mencakup pekerjaan itu sendiri, kesempatan berprestasi, kesempatan untuk memperoleh

kemajuan dan kedua kelompok *dissatisfier* mencakup lingkungan kerja, kebijakan perusahaan, peraturan, upah/gaji Herzberg yang dikutip oleh Ruky (2006:4). Menurut Mangkunegara (2013:100) ada beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu prinsip partisipasi, prinsip komunikasi, prinsip pengakuan andil bawahan, prinsip pendelegasian wewenang, dan prinsip memberi perhatian

c. Loyalitas

Loyalitas karyawan merupakan sikap positif karyawan terhadap perusahaan tempat dia bekerja (Evawati, 2013). Loyalitas karyawan ditunjukkan dengan adanya komitmen karyawan di dalam perusahaan yang dibentuk dalam organisasi maupun individu (Heryenzus, & Restui, 2018:91). Saydam (2000:484) berpendapat bahwa karakteristik loyalitas dapat dilihat dari ketaatan atau kepatuhan, bertanggung jawab, pengabdian, dan kejujuran. Menurut Budiman (2009) loyalitas berasal dari kata “*loyal*” artinya patuh. Loyalitas berarti mengikuti dengan patuh terhadap seseorang atau peraturan yang ada. Istilah loyalitas sering diartikan bahwa seseorang memiliki loyalitas yang tinggi jika mau mengikuti apa yang diperintahkan.

Peningkatan loyalitas karyawan dapat dilakukan dengan memberikan kompensasi menurut pasar, aman, mengandung nilai-nilai kekeluargaan, dan mampu memenuhi kebutuhan karyawan (Aityan, 2011:4). Hal ini untuk membantu perusahaan dalam mencapai tujuan keberhasilan strategi perusahaan dan menjamin terciptanya keadilan internal maupun eksternal (Suswardji, dkk. 2012). Beberapa peneliti sepakat bahwa uang bisa menjadi motivator yang baik, karena uang adalah bagian dari kebutuhan manusia.

Menurut Hasibuan (2002) loyalitas kerja atau kesetiaan merupakan salah satu unsur yang digunakan dalam penilaian karyawan yang mencakup kesetiaan terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi. Kesetiaan dicerminkan oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari gangguan orang yang tidak bertanggung jawab.

Banyak faktor yang menjadikan seorang karyawan menjadi loyal (Susanto, 2010), diantaranya lingkungan kerja, kompensasi, komunikasi yang efektif, motivasi oleh perusahaan, tempat bekerja yang nyaman, pengembangan karir, pengadaan pelatihan dan pendidikan karyawan, partisipasi kerja, pelaksanaan kesehatan, dan keselamatan kerja serta hubungan antara atasan dengan bawahan maupun hubungan antar karyawan.

d. Lingkungan kerja

Menurut Sedamaryanti (2001) menyatakan bahwa secara garis besar jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang ada disekitar tempat kerja yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut ahli, Nitisemito (2002) lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, seperti penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli dapat disimpulkan yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan, dan keamanan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan pekerjaannya. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri.

e. Kompensasi

Menurut Desseler (2015:417) kompensasi karyawan (employee compensation) meliputi semua bentuk bayaran yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari hubungan kerja mereka. Sihotang (2007:220) berpendapat bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi pegawai

dan manajer berupa finansial maupun barang dan jasa pelayanan yang diterima oleh setiap orang karyawan. Hadiah bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka.

Gaji yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk mengundurkan diri. Menurut Sastrohardiwiryo dalam Sinambela (2018:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para pekerja karena pekerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikirannya demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Sutrisno (2009 : 89) menyatakan bahwa kompensasi adalah salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM) dikarenakan kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif didalam hubungan kerja. Indikator kompensasi :

- 1) Gaji
- 2) Upah
- 3) Insentif
- 4) Tunjangan

Tujuan diberikannya kompensasi dari perusahaan kepada karyawan menurut Hani Handoko (2010 :156) adalah:

- 1) Memperoleh personalia yang *qualified*
- 2) Mempertahankan karyawan yang ada
- 3) Menjamin adanya keadilan
- 4) Menghargai perilaku yang diinginkan
- 5) Mengendalikan biaya- biaya
- 6) Memenuhi peraturan – peraturan legal.

Menurut Suparyadi (2015 : 272) membedakan kompensasi menjadi 2 macam, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung.

f. Kinerja

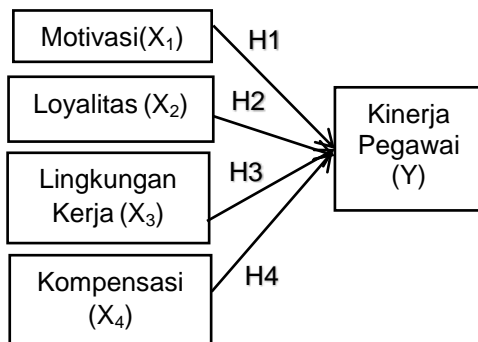
Menurut Malthis dan Jackson (2006) mendefinisikan kinerja karyawan (Prestasi Kerja) adalah sebagai hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Hasibuan, (2003:94) menyatakan kinerja adalah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi. Adapun

manajemen kinerja yaitu keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan. Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

Indikator kinerja antara lain kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen. Menurut Mangkunegara (2013:67) faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor Kemampuan
- 2) Faktor Motivasi

2. Kerangka Pemikiran



Gambar 1

Kerangka pemikiran

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terkait dengan masalah yang masih bersifat praduga, karena harus diuji kebenarannya.

H1: Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

H2: Diduga loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

H3: Diduga lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja

pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

H4: Diduga kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

C. METODE PENELITIAN

Berdasarkan definisi-definisi diatas, populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar yang berjumlah 146 pegawai. Untuk sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* dan mendapatkan hasil sampel yang berjumlah 59 pegawai tanpa ada kriteria-kriteria tertentu.

Data dalam penelitian ini diperoleh dari penyebaran kuesioner secara langsung ke setiap bagian-bagian yang ada di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar dengan menjawab pertanyaan atau pernyataan pilihan ganda kemudian diolah dengan SPSS.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Analisis Regresi Berganda

a. Uji t

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Ket.
Motivasi	0,199	2.00488	0,843	Ho diterima
Loyalitas	2,015	2.00488	0,049	Ha diterima
Lingkungan Kerja	3,039	2.00488	0,04	Ha diterima
Kompensasi	0,281	2.00488	0,780	Ho diterima

Sumber :Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil perhitungan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu $0,199 < 2,00488$ dan nilai signifikansi variabel motivasi (X_1) lebih kecil dari nilai α , yaitu $0,843 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Seperti hipotesis sebelumnya apabila t hitung $< t$ tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil perhitungan diatas, diperoleh hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $2,015 > 2,00488$ dan nilai signifikansi variabel loyalitas (X_2) lebih kecil dari nilai α , yaitu $0,049 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Seperti hipotesis

sebelumnya apabila t hitung $>$ t tabel, maka terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil nilai t hitung lebih besar dari t tabel, yaitu $3,039 > 2,00488$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_3) lebih kecil dari nilai α , yaitu $0,004 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Seperti hipotesis sebelumnya apabila t hitung $<$ t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

Berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS, diperoleh hasil perhitungan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel, yaitu $0,281 < 2,00488$ dan nilai signifikansi variabel lingkungan kerja (X_3) lebih besar dari nilai α , yaitu $0,780 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Seperti hipotesis sebelumnya apabila t hitung $<$ t tabel, maka tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar.

2. Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan persentase pengaruh semua variabel independen terhadap variabel dependen baik secara parsial maupun simultan.

Tabel 2
Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,742 ^a	,550	,517	2,763

Sumber : Hasil Olah Data SPSS, 2021

Berdasarkan hasil perhitungan tersebut, diperoleh koefisien determinasi (r -square) sebesar 0,550. nilai ini didefinisikan bahwa 55% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, loyalitas, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama, sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

E. KESIMPULAN DAN SARAN

1. KESIMPULAN

Penelitian ini berkesimpulan bahwa motivasi (X_1) dan kompensasi (X_4) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, dapat diartikan bahwa H_0 diterima dan H_a ditolak. Loyalitas (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, dapat diartikan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Pada umumnya, apabila loyalitas berpengaruh terhadap kinerja, maka motivasi juga berpengaruh terhadap kinerja. Namun, dalam penelitian ini, motivasi tidak berpengaruh, dikarenakan tidak adanya semangat dalam diri sendiri, tidak ada kemauan untuk bersemangat mengerjakan tugas yang diberikan, sehingga kinerja kurang maksimal. Sedangkan untuk loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan adanya rasa ketakutan. Ketakutan yang dimaksud adalah ketakutan akan hukuman karena sudah melanggar peraturan yang ada, sehingga pegawai dituntut harus mau mematuhi peraturan yang ada. Jadi, dari penjelasan diatas yang mengakibatkan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, sedangkan loyalitas berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Persentase koefisien determinasi (r -square) yang digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh antar variabel secara parsial maupun simultan sebesar 0,550 atau 55% variabel kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh motivasi, loyalitas, lingkungan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama, sisanya 45% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

2. SARAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai "Pengaruh Motivasi, Loyalitas, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar", peneliti memberikan saran kepada pihak terkait berdasarkan permasalahan yang terjadi, antara lain :

- Motivasi dan kompensasi merupakan variabel yang tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar, maka dari itu untuk motivasi baiknya kepala bagian

memberikan semangat atau *reward*. *Reward* dapat berupa ucapak terimakasih atas hasil kerja pegawainya, dapat juga mengadakan pelatihan, pengembangan diri atau webinar. Untuk kompensasi sebenarnya sudah sesuai, namun pegawai sendiri terkadang masih belum maksimal dalam presensi sehingga tunjangan tidak diberikan secara penuh. Hal tersebut bisa terjadi karena motivasi yang diberikan kurang seperti yang dijelaskan sebelumnya. Maka sebaiknya pegawai harus lebih tertib dalam presensi, tidak hanya patuh atau tertib dengan aturan tertentu saja.

- b. Untuk loyalitas dan lingkungan kerja dalam penelitian ini berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Oleh karena itu, pimpinan harus selalu memperhatikan dan meningkatkan kembali sikap loyal dengan lebih bertanggungjawab dan menaati semua peraturan yang ada tanpa terkecuali. Tidak lupa kenyamanan dan kebersihan di Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar selalu dijaga agar proses dalam mengerjakan pekerjaan berjalan dengan lancar.
- c. Bagi para peneliti yang akan melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan dapat menambahkan atau mengkaji faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, sehingga dapat memberikan pandangan yang lebih luas.

DAFTAR PUSTAKA

- Akilah, Fahmiah. 2018. 'PERAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM LEMBAGA PENDIDIKAN'. *Jurnal IAIN Bone*. Vol. 6. No. 1, diunduh pada 9 April 2021 dari <https://jurnal.iain-bone.ac.id/index.php/adara/article/view/282>
- Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, M. Si. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi 1. Jakarta: KENCANA.
- Peraturan Bupati Karanganyar Nomor 92 Tahun 2019 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja, Sekretariat Daerah.
- Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. 2020. 'Organisasi Perangkat Daerah Sekretariat Daerah'. [Setdakaranganyarkab.go.id](http://setdakaranganyarkab.go.id), diunduh pada 9 April 2021 dari <https://www.karanganyarkab.go.id/2020128/sekretariat-daerah/>
- Sekretariat Daerah kabupaten Karanganyar. 2011. 'Visi dan Misi Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar', karanganyarkab.go.id, diunduh pada 30 Mei 2021 pukul 13.00 dari (<https://setda.karanganyarkab.go.id/?cat=8>)
- Sekretariat Daerah kabupaten Karanganyar. 2011. 'Sejarah Kabupaten Karanganyar', karanganyarkab.go.id, diunduh pada 30 Mei 2021 pukul 13.00 dari <https://www.karanganyarkab.go.id/20110109/sejarah/>
- Rindah. 2017. 'ANALISIS KINERJA APARAT SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN DAERAH PROVINSI SULAWESI TENGAH'. *e Jurnal Katalogis*. Volume 5. Nomor 1, diunduh pada 26 Maret 2021 dari <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7960/6296>
- Witari, Bulang & Heryenzus. 2020 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Loyalitas Karyawan di KTM Resort'. *JURNAL ILMIAH CORE IT*. Vol. 8. No. 1. diunduh pada 23 Maret 2021 dari <http://ijcoreit.org/index.php/coreit/article/view/143>
- G. Julião & Gede Riana. 2018. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Administrasi di Dinas Pendidikan Distrik Baucau Timor Leste'. *Jurnal Buletin Studi Ekonomi*. Vol. 23. No. 1. diunduh pada 24 Maret 2021 dari <https://ojs.unus.ac.id/index.php/bse/article/download/47067/28308/>
- R. Zahrah P., Mudji R. 2017. 'Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Loyalitas Kerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan sebagai Variabel Intervening (Studi pada Kantor Direksi Pt Perkebunan Nusantara IX Divisi Tanaman Tahunan)', *DIPONEGORO JOURNAL OF MANAGEMENT*. Vol. 6. No. 4. Hal. 1-12, diunduh pada 24 Maret 2021 dari <http://ejournal-s1.undip.ac.id/index.php/dbr> ISSN (Online): 2337-3792 ANALISIS
- Sembiring, Hendri. 2020, 'PENGARUH MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA BANK SINARMAS MEDAN'. *Jurakunman*. Vol. 13. No. 1. diunduh pada 25 Maret 2020 dari www.jurakunman.stiesuryanusantara.ac.id
- Qustolani, H. Asep. 2017. 'PENGARUH KEPUASAN KERJA, Keadilan PROSEDURAL DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada Industri Rotan Sekecamatan Leuwimunding Majalengka)'. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Akuntansi*. Vol. 4 No. 2, diunduh pada 26 Maret 2021 dari <https://www.jurnal.unma.ac.id/index.php/mk/article/viewFile/737/681>
- Hartanto, Lutfi T. 2019. 'PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UMKM PRODUKSI KRIPIK TEMPE DI SANAN KOTA MALANG'. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB Universitas Brawijaya*. Vo. 7. No. 2, diunduh pada 26 Maret 2021 dari <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/5983>
- Saputri, Sely D. 2020. 'KUALITAS PRODUK, PROMOSI DAN PELAYANAN TERHADAP KEPUASAN PELANGGAN KARTU PAKET DATA INTERNET TELKOMSEL DI KABUPATEN

WONOGIRI'. (Skripsi), diunduh pada 5 April 2021.

<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/21124/20835>

- Priharti, Rr. Dimas V., & Futtry N. 2019. 'Pengaruh Motivasi Kerja, Loyalitas, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Arisma Indonesia Merdeka'. *KOLEGIAL Jurnal Manajemen Bisnis dan Akuntansi*. Vol.7, No.2. diunduh pada 9 April 2021 dari <http://journals.stiedwisakti.ac.id/ojs/index.php/kolegial/article/view/104>
- Alfiah, Sofiyah E. 2016 'MOTIVASI KERJA, LOYALITAS, DAN KUALITAS KARYAWAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. VARIA USAHA GRESIK'. *BISMA – Bisnis dan Manajemen*. Volume 8 No. 2, diunduh pada 9 April 2021 dari <https://journal.unesa.ac.id/index.php/bisma/article/view/2236>
- Poluakan, Angel K., Roy F. R., Sofia A.P. S. 2019. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) UP3 Manado'. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*. Vol. 9. No. 2, diunduh pada 9 April 2021 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/25114>
- Rahsel, Yoeyong. 2016. 'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI ADMINISTRASI PUSAT UNIVERSITAS PADJADJARAN BANDUNG (Studi Pada Bagian Administrasi Umum UNPAD)'. *Jurnal Manajemen Magister*. Vol. 02. No.02, diunduh pada 9 april 2021 dari <https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jmmd/article/view/902>
- Ma'ruf, & Ummul, Chair. 2020. 'PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. NIRHA JAYA TEHNIK MAKASSAR'. *JURNAL BRAND*. Volume 2 No. 1, diunduh pada 9 April 2021 dari <https://ejournals.umma.ac.id/index.php/brand>
- Tamba, Anjelika W., R. J. Pio, & S. A. P. Sambul. 2018. 'Pengaruh Disiplin Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Columbindo Perdana Cabang Manado'. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 1, diunduh pada 9 April 2021 dari
- Kusumastuti, Ita, dkk. 2019. 'Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta'. *Jurnal REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*. Vol 3 No 1, diunduh pada 9 April 2021 dari <https://jurnal.untidar.ac.id/index.php/rekome/article/view/1540>
- Mamesah, Andrew M.C. , Lotje K., & Victor P.K. L. 2016. 'PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN LOYALITAS KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA LPP RRI MANADO INFLUENCE OF ENVIRONMENTAL WORK, WORK DISCIPLINE, AND LOYALTY TO WORK ON THE PERFORMANCE EMPLOYEES AT LPP RRI MANADO'. *Jurnal EMBA*. Vol.4 No.3, Hal. 600-611, diunduh pada 9 April 2021 dari <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/14294/13869>
- Dwianto, Agung S. 2019. 'Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA'. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*. Vol 2 No 2, diunduh pada 10 April 2021 dari <https://stiealwashliyahsibolga.ac.id/jurnal/index.php/jesya/article/view/74>
- Karomah, Nurul G. 2019. 'KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI PT.TRI DHARMA PUSAKA JAKARTA SELATAN'. *JURNAL LENTERA BISNIS*. Volume 8. No. 1, diunduh pada 17 April 2021 dari <https://plj.ac.id>
- Logahan, Jerry M., dkk. 2012. 'ANALISIS PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN PEMBERIAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN CV MUM INDONESIA'. *BINUS BUSINESS REVIEW*. Vol. 3. No. 1. Hal 573-586, diunduh pada 13 Juni 2021 dari <https://media.neliti.com/media/publications/167608-ID-analisis-pengaruh-lingkungan-kerja-dan-p.pdf>
- Mundakir, & Zainuri. 2018. 'Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening'. *Jurnal UMK*. Vol. 1. No. 1, diunduh pada 13 Juni 2021 dari <https://www.jurnal.umk.ac.id/index.php/bmaj/article/view/2639>

- H. Anwar. 2017. 'Penjelasan Berbagai Jenis Regresi Berganda'. Statistikian.com. diunduh pada 24 Maret 2021 dari <https://www.statistikian.com/2017/06/berbagai-jenis-regresi-berganda.html>
- Basri, Hasan. 2018. 'PERMODELAN REGRESI BERGANDA UNTUK DATA DALAM STUDI KECERDASAN EMOSIONAL'. *Didaktika Jurnal Kependidikan Fakultas Tarbiyah IAIN Bone*. Vol. 12. No. 2, diunduh pada 25 Maret 2021 dari <https://jurnal.iain-bone.ac.id>
- Ridha, Nikmatur. 2017. 'PROSES PENELITIAN, MASALAH, VARIABEL DAN PARADIGMA PENELITIAN'. *Jurnal Hikmah*. Volume 14, No. 1, diunduh pada 25 Maret 2021 dari <https://jurnalhikmah.staisumataramedan.ac.id/index.php/hikmah/article/view/18>