

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA,
DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

SKRIPSI

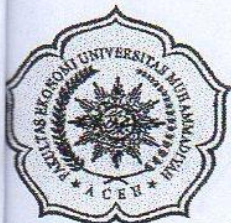
**Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan
Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**

OLEH :

**SALSABILLA
2002120078**



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2023**



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI
JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALSABILLA
NPM : 2002120078

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

Yang diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat-syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana
Ekonomi Pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

Menyetujui / Mengesahkan :

Ketua Program Studi
Manajemen

Wani Murad, SE., M.Si
19720205 200103 2 001

Pembimbing I

Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Pembimbing II

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001



Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK: 197004081994011001



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
FAKULTAS EKONOMI

JALAN MUHAMMADIYAH NO. 91 BATHOH LUENG BATA
TELEPON (0651) 21023 FAX. 21023 – 34092
BANDA ACEH 23245

Jurusan : Manajemen
Program : Sarjana S-1

Banda Aceh, 23 Februari 2023

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

Dengan ini, kami menyatakan telah menyetujui/mengesahkan skripsi saudara:

SALSABILLA
NPM : 2002120078

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 20 Februari 2023

Menyetujui / Mengesahkan :
Komisi Ujian

Ketua

Drs. Tarmizi Gadeng, SE., M.Si., MM
NIK. 19700408 199401 1 001

Sekretaris

Dr. Erlinda, SE., M.Si
NIK. 19681230 200501 2 002

Anggota

Sulfitra, S.Si., M.Si
NIK. 19751027 201001 1 001

Anggota

Rusnaldi, SE., M.Si
NIK. 19790615 200507 1 001

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen



Suryani Murad, SE., M.Si
NIK. 19720205 200103 2 001

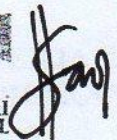
PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

"SAYA YANG BERTANDA TANGAN DI BAWAH INI MENYATAKAN BAHWA SKRIPSI INI TELAH DITULIS DENGAN SESUNGGUH-SUNGGUHNYA DAN TIDAK ADA BAGIAN YANG MERUPAKAN PENJIPLAKAN KARYA ORANG LAIN DI PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH, APABILA DI KEMUDIAN HARI TERBUKTI BAHWA PERNYATAAN INI TIDAK BENAR MAKA SAYA SANGGUP MENERIMA HUKUMAN/SANKSI SESUAI PERATURAN YANG BERLAKU"

Banda Aceh, 23 Febuari 2023

Yang Menyatakan



 B.
Salsabilla

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai civitas akademik Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh, saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Salsabilla
NPM : 2002120078
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh **Hak Bebas Royalty Non Eklusif (Non-Exclusive Royalty Free Right)** atas karya ilmiah saya yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS PENDIDIKAN PROVINSI ACEH

Beserta perangkat yang ada (jika diperlukan) dengan Hak Royalty Non-Eksklusif ini Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat, dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Banda Aceh
Pada Tanggal : 23 Febuari 2023

Yang Menyatakan,



[Handwritten signature]

Salsabilla

KATA PENGANTAR

Segala puji dan rasa syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah memberikan rahmat, hidayah, kekuatan serta kesehatan kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh”**. Selanjutnya Shalawat dan salam penulis haturkan kepada nabi besar Muhammad SAW, yang telah membimbing kita dari alam kebodohan menuju alam penuh dengan ilmu pengetahuan dan memberi inspirasi kepada penulis untuk selalu semangat dalam belajar dan berkarya.

Penelitian ini disusun sebagai salah satu syarat untuk kelulusan dan memperoleh gelar sarjana pada program studi manajemen, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Dalam proses penyelesaian ini, penulis banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak yang terkait. Oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan penghargaan yang sebesar-besarnya sekaligus mengucapkan terima kasih yang setinggi-tingginya kepada::

1. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng SE., M.Si., M.M. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
2. Ibu Nadiya S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan I, kemudian Bapak Rusnaidi SE., M.Si, selaku Wakil Dekan II, dan Ibu Syamsidar SE., M.Si. Ak. CA selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.

3. Ibu Suryani Murad, SE, M.Si selaku Ketua Jurusan program studi manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
4. Ibu Tuwisna SE, MM. Selaku Ketua Laboratorium Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
5. Ibu Dr. Erlinda,SE,M.Si Selaku pembimbing I penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak Sulfitra,S.Si,M.Si Selaku pembimbing II penulis yang telah banyak memberikan dorongan, arahan dan meluangkan waktunya dalam membantu penulis menyelesaikan skripsi ini.
7. Seluruh Dosen, Staf Tata Usaha, Akademik, dan Karyawan Fakultas Ekonomi Muhammadiyah khususnya staf pengajar pada jurusan Manajemen yang telah banyak memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis.
8. Kepada kedua orangtua Ayahanda Agusni dan Ibunda Cut Rina Faizal.
9. Yang terakhir kepada kakak saya Farah Zakia,S.P, dan Serta sahabat yang tidak bisa saya sebutkan satu per satu telah mendukung saya secara moril, sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini pada waktu yang tepat.

Demikianlah mudah-mudahan skripsi ini dapat memberikan manfaat kepada kita semua, terutama kepada penulis sendiri. Namun penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan, baik dalam penyajian maupun dalam pembahasannya, oleh karena itu penulis sangat mengharapkan kritikan dan

saran untuk kesempurnaan skripsi ini, Semoga Allah SWT akan membalasnya di kemudian hari. *Amin ya Rabbal A'lam.*

Banda Aceh, 30 Januari 2023

Penulis

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL.....	vi
DAFTARGAMBAR.....	vii
DAFTAR LAMPIRAN.....	viii
ABSTRAK.....	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah Penelitian.....	8
1.3 Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Ruang Lingkup Penelitian.....	9
BAB II TINJAUAN PERPUSTAKAAN.....	11
2.1 Kinerja Pegawai.....	11
2.1.1 Definisi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	11
2.1.3 Indikator Pegawai.....	11
2.2 Lingkungan Kerja.....	13
2.2.1 Jenis-jenis Lingkungan Kerja.....	14
2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja.....	16
2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja.....	17
2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja.....	17
2.3 Kemampuan Kerja.....	19
2.3.1 Faktor-faktor Kemampuan Kerja.....	21
2.3.2 Indikator Kemampuan Kerja.....	21
2.4 Kompensasi.....	22
2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi.....	24
2.4.2 Indikator Kompensasi.....	24
2.5 Penelitian Sebelumnya.....	27
2.6 Kerangka Pemikiran.....	29
2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.6.2 Pengaruh kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	29
2.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	30
2.7 Hipotesis Penelitian.....	31
BAB III METODE PENELITIAN.....	33
3.1 Desain Penelitian.....	33
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian.....	33
3.2.1 Jenis Penelitian.....	35
3.2.2 Unit Analisis.....	36
3.2.3 Horison Waktu.....	37
3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data.....	37
3.4 Skala Pengukuran.....	38

3.5 Definisi Operasionalisasi Variabel.	39
3.6 Teknik Analisis Data.	43
3.7 Pengujian Hipotesis.	45
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.	47
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	47
4.2 Karakteristik Responden.	49
4.3 Hasil Pengujian Deskripsi Variabel.....	52
4.4 Hasil Pengujian Data.	60
4.4.1 Hasil Uji Validitas.	60
4.4.2 Hasil Uji Reabilitas.....	62
4.4.3 Uji Asumsi Klasik.....	62
4.4.3.1 Uji Normalitas.....	62
4.4.3.2 Uji Multikolinieritas.	63
4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas.	64
4.6 Analisis Regresi Berganda Dengan Variabel Dependent.	65
4.7 Pengujian Hipotesis.	67
4.7.1 Uji Parsial (Uji Statistik t).	67
4.7.2 Uji Simultan (Uji Statistik F).....	68
4.7.3 Koefisien Determinasi (R^2).	69
4.8 Implikasi Hasil Penelitian.	71
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	72
5.1 Kesimpulan.....	72
5.2 Saran.	72
DAFTAR PUSTAKA.	74
LAMPIRAN.	77

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Data Jumlah Pegawai Dinas Pendidikan.	2
Tabel 1.2 Survey Pendahuluan Variabel Kinerja pegawai.....	3
Tabel 1.3 Survey Pendahuluan Variabel Lingkungan kerja, Kemampuan, kerja dan Kompensasi.....	5
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya..	27
Tabel 3.1 Instrumen Skala Likert.	39
Tabel 3.2 Operasional Variabel.....	41
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.	49
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.	50
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pernikahan.....	52
Tabel 4.3 Hasil Pengujian Deskripsi Variabel.....	52
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen.	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas.	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Multikolinieritas.....	64
Tabel 4.8 Hasil Nilai Koefisien Analisis Berganda.....	66
Tabel 4.9 Hasil Uji Statistik (Uji T).	67
Tabel 5.1 Hasil Uji Simultan (Uji F).	69
Tabel 5.2 Koefisien Determinasi (R^2)	70

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.	31
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas.	63
Gambar 4.2 Hasil Uji Heterokedastisitas.	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.	77
Lampiran 2 Tabulasi Data Excel.	81
Lampiran 3 Karakteristik Responden.	82
Lampiran 4 Frekuensi Jawaban Responden.	83
Lampiran 5 Analisis Regresi.	97
Lampiran 6 Tabel r.	100
Lampiran 7 Tabel t.	101
Lampiran 8 Tabel F.	102

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEMAMPUAN KERJA, DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS
PENDIDIKAN PROVINSI ACEH**

**SALSABILLA
2002120078**

**Pembimbing 1 : Dr.Erlinda, SE,M.Si
Pembimbing II: Sulfitra,S.Si,M.Si**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner dengan pengolahannya menggunakan SPSS 22. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan metode analisis data model regresi linier berganda. Pengujian hipotesis dilakukan dengan uji parsial (uji-t) dan uji simultan (uji-F) dengan tingkat signifikansi 5%. Hasil uji secara parsial, lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, menunjukkan bahwa lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,846. Hal demikian bermakna bahwa variabel kinerja pegawai (Y) mampu dijelaskan sebesar 84,62% oleh variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X1), kemampuan kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diikutkan pada penelitian ini. Kemampuan kerja berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai, selanjutnya variabel kompensasi.

Kata Kunci : Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Dinas Pendidikan Provinsi Aceh merupakan salah satu organisasi/ lembaga yang berperan dalam mengembangkan , meningkatkan kualitas dan mengkoordinasi unsur pendidikan dalam masyarakat di tingkat provinsi. Di lembaga inilah aktivitas para pegawai diharapkan mampu berperan dalam mewujudkan suatu pola pendidikan serta mampu mengatasi segala permasalahan yang berhubungan dengan kualitas pendidikan dilingkup daerah.

Setiap instansi pemerintahan akan selalu meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi pemerintahan akan tercapai. Dinas Pendidikan menempuh beberapa cara dalam meningkatkan kinerja pegawainya misalnya melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif . melalui proses tersebut pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terbekali oleh pendidikan dan pelatihan yang tentu berkaitan meningkatkan kemampuan kerja mereka.

Lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi merupakan faktor penting bagi instansi pemerintahan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawainya. Kinerja yang tinggi akan menghasilkan kuantitas maupun kualitas kerja pegawai yang baik, sehingga tujuan instansi pemerintahan ini untuk memperoleh keuntungan akan tercapai. Oleh karena itu, Dinas Pendidikan Provinsi Aceh sangat memperhatikan kinerja

pegawainya agar tujuan instansi pemerintahan ini dapat tercapai dengan baik. Kantor dinas ini mempunyai total 150 pegawai. Meskipun kantor tersebut merupakan kantor dinas daerah, tidak menutup kemungkinan jika organisasi pemerintah tersebut tidak maksimal dalam menjalankan tugasnya.

Tabel 1.1
Data Jumlah Pegawai Negeri Sipil Dinas Pendidikan Provinsi Aceh Tahun 2022

Golongan	Jenjang Pendidikan			
	SMA	D-III	S-1	S-2
II a	14	-	-	-
II b	-	18	-	-
III a	-	-	90	-
IV a	-	-	-	28
Total PNS				150

Sumber : Bidang Hukum Kepegawaian dan Umum Dinas Pendidikan Provinsi Aceh (2022).

Berdasarkan hasil studi pendahuluan melalui wawancara dengan salah satu staff bahwa jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dari golongan Ila lulusan SMA berjumlah 14 orang, dari golongan Iib lulusan DIII berjumlah 18 orang, dari golongan IIIa lulusan S1 berjumlah 90 orang dan dari golongan Iva berjumlah 28 orang. Jadi untuk total keseluruhan jumlah pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh adalah 150 orang.

Tabel 1.2
Hasil Survey Pendahuluan Mengenai Variabel Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

No	Variabel	Tingkat Kesetujuan					
		TS (3)	%	KS (2)	%	S (1)	%
1.	Kuantitas Kerja	8	40	8	40	4	20
2.	Kualitas Kerja	8	40	4	20	8	40
3.	Disiplin Kerja	14	70	1	5	2	10
4.	Kepemimpinan	2	10	3	15	15	75

Sumber : Hasil Survey Pendahuluan oleh penulis (2022)

Hasil survey diatas dilakukan oleh peneliti pada 20 pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, menunjukkan bahwa rendahnya kinerja pegawai akan mengakibatkan tidak tercapainya target dari suatu instansi, seperti dalam melaksanakan tugasnya kebanyakan menunda pekerjaan ketika diberikan tugas yang baru diketahui pegawai dari pimpinan / kepala bagian, Bahkan melimpahkan tugas yang diberikan untuk diselesaikan pegawai lain sehingga mengakibatkan kurangnya kemandirian dan tanggung jawab pegawai. kurangnya tanggung jawab dari pegawai, kurangnya kerjasama antar pegawai, sehingga kuantitas kerja pegawai masih sangat rendah. Masalah lainnya terlihat dari kualitas kerja yang belum maksimal dipengaruhi dari beberapa pegawai yang bekerja hanya jika ada tugas dari pimpinan , mereka tidak secara mandiri menyelesaikan pekerjaan. masih adanya pegawai yang tidak menggunakan waktu kerjanya dengan bekerja tetapi digunakan untuk kepentingan lain misalnya pergi keluar atas keperluan pribadi pada jam kerja. Dan masih ada beberapa pegawai yang datang tidak tepat waktu seperti yang diketahui bahwa disiplin kerja masih sangat rendah , lingkungan kerja seperti ini akan berdampak buruk untuk kinerja pegawai di lingkungan tersebut.

Pada jiwa kepemimpinan para pegawai memberikan respon positif karena untuk mencapai tujuan bersama setiap pegawai di instansi pemerintahan perlu dibina perbedaan keinginan, kehendak, kemauan, perasaan, kebutuhan dipertemukan untuk digerakan kearah yang sama. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan pegawai yang memiliki kinerja yang optimal untuk mencapai target dalam suatu instansi, namun untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal tidaklah

mudah, karena dibutuhkan lingkungan kerja yang nyaman, kemampuan kerja yang sesuai serta kompensasi yang mendukung sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan sementara dilapangan masalah kinerja pegawai yang ada di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh bahwa ada beberapa pegawai yang kinerjanya masih sangat rendah dalam usaha pencapaian tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja yang menurun diduga karena faktor lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi yang masih rendah, yang tentunya juga akan berdampak terhadap penurunan produktivitas instansi pemerintahan.

Tabel 1.3
Kondisi yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan
Provinsi Aceh

No	Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					
			TS (3)	%	KS (2)	%	S (1)	%
1.	Lingkungan Kerja	Penerangan cahaya	1	5	2	10	17	85
		Temperatur	2	10	3	15	15	75
		Keamanan	2	10	1	5	17	85
		Kebersihan	1	5	1	5	18	90
		Hubungan Pegawai	4	20	2	10	14	70
2.	Kemampuan Kerja	Pendidikan	6	30	8	40	5	25
		Keterampilan	7	35	3	15	10	50
		Sikap/perilaku	4	20	6	30	10	50
3.	Kompensasi	(Kompensasi Langsung) - Gaji	1	5	1	5	18	90
		- Insentif	3	15	12	60	5	18
		- Bonus	5	18	10	50	5	18
		- Tunjangan	1	5	1	5	18	90
		- Pesangon	1	5	1	5	18	90
		(Kompensasi tak langsung) - Promisi Jabatan	2	10	15	75	3	15

Berikut hasil survey pendahuluan dari kondisi yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh:

Masalah di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh ini adalah keadaan ruangan kerja di salah satu bidang memang kurang kondusif seperti ruang gerak mereka dalam bekerja kurang luas sehingga para pegawai kurang leluasa dalam bekerja. Dan membuat pegawai diruangan tersebut tidak nyaman, dan juga konflik dalam instansi pemerintahan juga sering terjadi karena masalah diluar pekerjaan seperti tersinggung karena ejekan dan senioritas. Dapat diketahui dari persentase jawaban responden memberikan jawaban respon positif .

Masalah lainnya masih terdapat kendala para pegawai terhadap kemampuan bekerja ada pegawai yang dari pendidikan SMA kurang mengerti dalam menyelesaikan tugasnya sehingga meminta bantuan kepada pegawai lain yang dari berpendidikan S1 untuk menyelesaikannya. dalam penguasaan teknologi masih rendah. Kondisi tersebut terjadi karena masih adanya pegawai yang belum bisa mengoperasikan komputer, adanya pegawai yang masih bersifat pasif terhadap pekerjaan sehingga menyebabkan keterlambatan dalam mengerjakan tugas. Dari persentase jawaban responden memberikan respon negatif.

Tabel 1.3 Lanjutan

Variabel	Dimensi	Tingkat Kesetujuan					
		TS (3)	%	KS (2)	%	S (1)	%
Kompensasi	- Jaminan Kesehatan	1	5	2	10	17	85
	- Keselamatan Kerja	1	5	3	15	16	80
Kompensasi	- Kesempatan Belajar	1	5	2	10	17	85
Kompensasi	- Pujian & Penghargaan	1	5	1	5	18	90

Sumber : Hasil olah data survey pendahuluan oleh penulis (2022)

Faktor lainnya seperti kompensasi/ pemberian penghargaan belum menggambarkan pemerataan / keadilan. Gaji yang diterima sesuai dengan golongannya, tetapi dalam kompensasi (penghargaan finansial) tidak mendapatkan pembayaran prestasi, insentif, dan bonus apabila kinerjanya melebihi target yang ditetapkan. Contohnya seperti perjalanan dinas dalam dan luar daerah tidak dibagi merata atau tidak berimbang, karena hanya pimpinan (kepala dinas dan sekretaris serta kepala bidang tertentu) yang banyak melakukan perjalanan dinas, Selain insentif dan bonus reward seperti pengakuan pun jarang di dapat apabila kinerja yang dicapai melebihi target, sehingga menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang menjadi turun. Sedangkan penghargaan non finansial berupa promosi jabatan. tabel 1.3 di atas merupakan hasil survey pendahuluan yang dilakukan oleh peneliti pada 20 pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Dapat diketahui bahwa tanggapan mengenai 3 variabel bebas yang mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh menyatakan bahwa lingkungan kerja cenderung memiliki lingkungan kerja yang baik, sedangkan 2 variabel lainnya yaitu kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai cenderung memberikan respon jawaban yang negatif.

Dinas Pendidikan Provinsi Aceh membutuhkan kinerja pegawai yang tinggi untuk meningkatkan produktivitas instansi, dengan lingkungan kerja yang baik, kemampuan kerja yang memadai serta kompensasi yang mendukung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukan penelitian yang mendalam terhadap pengaruh Lingkungan kerja, Kemampuan Kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka penulis tertarik untuk mengangkat judul

“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh”.

1.2 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan uraian latar belakang sebelumnya, maka masalah penelitian dirumuskan sebagai berikut :

1. Seberapa besar lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
2. Seberapa besar kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
3. Seberapa besar kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
4. Seberapa besar lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya , penelitian ini bertujuan :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
2. Untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat antara lain :

- a. Manfaat praktis

- 1). Bagi Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai terkait.

- 2). Bagi peneliti dan masyarakat

Hasil Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kompensasi, Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

- b. Manfaat teoritis

- 1) Bagi akademisi dan peneliti selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi untuk mendorong pihak-pihak lain dalam melakukan penelitian sejenis yang lebih baik dimasa yang akan datang.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada objek pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, dengan unit analisisnya adalah Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kompensasi untuk diuji Pengaruhnya terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PERPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teoritis

2.1.1 Kinerja Pegawai

Sedarmayantin (2017:202), Kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Adapun pengertian kinerja menurut Bangun (2016) menyatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan – persyaratan pekerjaan. Seorang pegawai atau karyawan dikatakan berhasil melaksanakan pekerjaannya atau memiliki kinerja baik, apabila hasil kerja yang diperoleh lebih tinggi dari standar kinerja.

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam satu periode tertentu, Kasmir (2016). Berdasarkan penjelasan para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Banyak sekali faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai baik yang berasal dari pegawai itu sendiri atau dari luar diri pegawai tersebut. Faktor yang berasal dari diri pegawai ialah faktor internal yang meliputi

kemampuan berdasarkan pengetahuan dan keterampilan, motivasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan. Sedangkan faktor dari luar diri pegawai ialah lingkungan kerja dan kompensasi. Namun pada penelitian ini hanya membahas tentang lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi. (Wibowo, 2015:65).

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut Emron Edison dkk, (2017):

1. Kompensasi

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima baik secara fisik maupun non fisik yang diterima oleh pegawai. Kompensasi ini juga berbentuk uang yang artinya gaji, dan kompensasi juga berbentuk barang yang artinya gaji dibayar dengan suatu barang.

2. Sistem atau prosedur

Sistem merupakan jaringan sedangkan prosedur yaitu dibuat menurut pola yang terpadu untuk melaksanakan kegiatan pokok perusahaan.

3. Pemimpin dan kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang memimpin kelompok dua orang atau lebih didalam organisasi. Sedangkan kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang pemimpin untuk mengendalikan, memimpin, mempengaruhi pikiran atau tingkah laku orang lain untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

4. Budaya perusahaan dan lingkungan

Suatu pola asumsi dasar yang dimiliki oleh anggota perusahaan yang berisi nilai-nilai, tingkah laku pegawai sehingga mempengaruhi kinerja pegawai.

5. Motivasi

Proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuan.

6. Kompetensi

Suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan serta wawasan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan yang dikerjakan oleh pegawai.

7. Komunikasi

Proses dimana seorang atau beberapa orang, kelompok menciptakan informasi agar terhubung dengan lingkungan dan orang lain.

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut: (Fattah, 2017:25-26)

- 1) Hasil kerja, dengan indikator:
 - a. Kuantitas hasil kerja.
 - b. Kualitas hasil kerja.
 - c. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
- 2) Perilaku kerja, dengan indikator:
 - a. Disiplin kerja.
 - b. Inisiatif.
 - c. Ketelitian.
- 3) Sifat pribadi, dengan indikator:
 - a. Kepemimpinan.
 - b. Kejujuran.
 - c. Kreativitas.

2.2 Lingkungan kerja

Menurut Mardiana dalam Sanny dan Kristanti (2016:11), lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2018 : 2), Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau tidak sesuai apabila pegawai dapat melakukan aktivitas kerja secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Herman sofyandi (2018:38), lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja dalam suatu instansi pemerintahan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi

pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja.

2.2.1 Jenis -jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017), lingkungan kerja terdiri dari 2 jenis, yaitu lingkungan kerja yang meliputi: Pewarnaan (warna cat dinding tempat kerja); penerangan di tempat kerja; suhu udara; sirkulasi udara; kebisingan di tempat kerja; ruang kerja yang memadai; kebersihan; keamanan kerja. Dan lingkungan kerja non-fisik yang meliputi: kejelasan pekerjaan; tanggung jawab terhadap pekerjaan; kerja sama antar kelompok; kelancaran berkomunikasi. Menurut Nitisemito (2018), lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja fisik adalah keadaan di sekitar kantor atau tempat bekerja seperti penerangan, warna, udara, musik, kebersihan dan keamanan yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Adapun yang menjadi indikator dari lingkungan kerja fisik, Sedarmayanti (2018 : 26) menyatakan terdapat dua kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti : penerangan, kelembaban, kebisingan, warna, ruang gerak, keamanan bekerja dan lain-lain yang akan diuraikan sebagai berikut:

- Penerangan
- Kelembaban di tempat kerja
- Kebisingan
- Penggunaan Warna
- Keamanan bekerja

b. Lingkungan kerja non fisik

Menurut Sedarmayanti (2016), Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Instansi pemerintahan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Sedangkan Menurut Stefano dalam Fath (2015) Lingkungan Kerja non Fisik merupakan cermin dari suasana kerja yang terjadi dalam suatu organisasi.

Dari pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud dengan lingkungan kerja non fisik adalah keadaan di dalam tempat bekerja yang mencerminkan hubungan antara atasan dengan bawahan sehingga menciptakan suasana yang baik dan komunikasi yang baik juga dalam menjalankan tugas-tugasnya atau pekerjaannya.

2.2.2 Faktor- faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2016) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja
2. Temperature / suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap di tempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja
10. Music di tempat kerja
11. Keamanan di tempat kerja

2.2.3 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik dapat memicu produktifitas dan kepuasan kerja pegawai. Siagian (2016), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, selain itu lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari situasi kerja yang ada di dalam instansi pemerintahan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak

senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja dimana dia bekerja.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Ada beberapa indikator lingkungan kerja. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman sehingga dapat meningkatkan gairah kerja para pegawai. Berikut beberapa indikator lingkungan kerja yaitu:

1. Penerangan / cahaya di tempat kerja

Cahaya lampu sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, karena jika cahaya lampu yang tidak memadai akan berpengaruh terhadap keterampilan pegawai yang dalam melaksanakan tugas-tugasnya banyak mengalami kesalahan yang pada akhirnya pengerjaannya kurang efisien sehingga tujuan instansi pemerintahan ini sulit untuk dicapai.

2. Temperatur / suhu udara di tempat kerja

Setiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Manusia selalu mempertahankan tubuhnya dalam keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya.

3. Keamanan di tempat kerja

Keamanan ditempat kerja, untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan

adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4. Kebersihan

Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

5. Hubungan Pegawai

Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu, motivasi yang diperoleh seorang pegawai datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan pegawai dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya, jika hubungan di antara mereka tidak harmonis, maka akan mengakibatkan kurangnya atau tidak ada motivasi di dalam diri pegawai yang bekerja.

2.3 Kemampuan kerja

Kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Spencer(Moeheriono,2017:2) kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Kemampuan adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan dapat berupa bakat dan minat yang dimiliki oleh pegawai, dengan kemampuan yang dimilikinya para pegawai dapat menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dengan hasil yang maksimal. Kemampuan pegawai juga dapat berupa skill (keahlian) yang perlu terus ditingkatkan, karena skill adalah kemampuan seseorang untuk melakukan sesuatu yang sifatnya spesifik, fokus namun dinamis yang membutuhkan waktu tertentu untuk mempelajarinya dan dapat dibuktikan dengan kemampuan tinggi akan meningkatkan prestasi kerja (Horas, 2016). Selanjutnya kemampuan kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut. Menurut (Moeheriono, 2017:2) Kemampuan atau kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja pada situasi tertentu.

Menurut Keith dalam Mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan. kemampuan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality (knowledge dan skill). Artinya bahwa pegawai yang mempunyai potensi dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam

mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

Selanjutnya, Robbin (2018:46) kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan. Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (ability) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang dapat dilakukan seseorang. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kemampuan (ability) adalah kecakapan atau potensi seseorang individu untuk menguasai keahlian dalam melakukan atau mengerjakan beragam tugas dalam suatu pekerjaan atau suatu penilaian atas tindakan seseorang.

2.3.1 Faktor-Faktor Kemampuan Kerja

Handoko dalam Binardi (2013:12) menjelaskan bahwa terdapat faktor-faktor yang menentukan kemampuan kerja seseorang yaitu :

- 1). Faktor pendidikan formal
- 2). Faktor pelatihan
- 3). Faktor pengalaman kerja

2.3.2. Indikator Kemampuan Kerja

Menurut Alimbudiono & Fidelis (2016) secara konkrit variabel kemampuan SDM aparatur / Pegawai diukur dari indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan pengetahuan, dilihat dari tingkat Pendidikan formal yang dimiliki dan relevansinya dengan bidang tugas / jabatan.

2. Kemampuan keterampilan, dilihat dari Pendidikan dan pelatihan (diklat) jabatan yang pernah diikuti baik diklat struktural, diklat teknis / fungsional, maupun pelatihan lainnya.
3. Kemampuan sikap / perilaku, yaitu sikap dan perilaku pegawai menghadapi dan menjalankan tugas / pekerjaan atau jabatan seperti kreativitas, kerja sama, disiplin, tanggung jawab, kejujuran, komunikasi, dan lainnya.

Adapun menurut Siagian (2017) bahwa indikator penilaian kemampuan sumber daya manusia dapat mengacu pada 3 (tiga) aspek pokok sumber daya manusia yaitu:

1. Kemampuan berpikir yaitu kegiatan penalaran yang berorientasi pada suatu proses intelektual yang melibatkan pembentukan konsep aplikasi , analisis , menilai informasi yang terkumpul (sintesis) atau dihasilkan melalui pengamatan, pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan pengalaman, refleksi, komunikasi sebagai landasan kepada suatu keyakinan (kepercayaan) dan tindakan.
2. Kemampuan bertindak yaitu kemampuan untuk melakukan suatu sikap melalui tindakan secara cepat dan terarah . Sifat rasional yaitu sikap yang dilakukan berdasarkan fikiran dan pertimbangan yang logis dan cocok untuk akal sehat manusia.

2.4 Kompensasi

Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi pemerintahan (Veithzal Rivai dan Ella Jauvani Sagala, 2017:741). Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang baik akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan baik dan produktif.

Notoamodjo (2017) menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja atau pengabdian mereka. Tujuan pemberian kompensasi antara lain: menghargai prestasi kerja, menjamin keadilan, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang bermutu dan pengendalian biaya. Setiap pemberian kompensasi oleh organisasi kepada pegawainya dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor ini merupakan tantangan setiap organisasi untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi untuk pegawainya.

Kompensasi merupakan penghargaan yang diberikan pegawai baik langsung maupun tidak langsung, finansial maupun non-finansial yang adil kepada pegawai atas sumbangan mereka dalam mencapai tujuan organisasi, sehingga pemberian kompensasi sangat dibutuhkan oleh instansi pemerintahan dan perusahaan manapun guna meningkatkan kinerja pegawainya. Bentuk kompensasi finansial adalah gaji, tunjangan, bonus, dan komisi.

Dan untuk kompensasi non finansial diantaranya adalah pelatihan, wewenang, dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja serta lingkungan kerja yang mendukung (Hasibuan 2018:118).

Kompensasi menurut Milkovich dan Newman (2018:6) adalah mengacu pada semua wujud dari imbalan keuangan serta jasa dan manfaat terukur yang diterima oleh pegawainya sebagai bagian dari sebuah hubungan ketenagakerjaan. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada instansi pemerintah Hasibuan (2016:118). Mathis dan Jackson (2000) membagi kompensasi dalam dua bentuk, yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung menyangkut terkait gaji dasar (gaji pokok) seperti upah dan gaji, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan-tunjangan, misalnya: tunjangan asuransi, kesehatan, pembayaran saat tidak bekerja, dan kompensasi pensiun.

2.4.1 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas, kemampuan untuk membayar, kesediaan untuk membayar, suplai dan permintaan tenaga kerja, organisasi pegawai dan peraturan dan perundang-undangan Notoatmodjo (2017).

2.4.2 Indikator Kompensasi

Dimensi dan indikator yang digunakan dalam penelitian ini merujuk pada dimensi dan indikator dari Hasibuan (2016) .

1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation)

1. Gaji
2. Insentif
3. Bonus
4. Tunjangan
1. Pesangon

2. Kompensasi tak Langsung (Indirect Compensation)

1. Promosi Jabatan
2. Jaminan Kesehatan
3. Keselamatan Kerja
4. Kesempatan Belajar
5. Pujian & Penghargaan

2.5 Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan mengenai lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai antara lain:

Ismi Nabila (2013) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan bagian produksi PJ. Muria Jaya Kudus. Populasi penelitian ini berjumlah 38 orang.

Kevin C. Tangkawarouw (2019) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Populasi penelitian ini sebanyak 40 orang .

Nurul Ikhsan Sahlan (2015) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi Kabupaten Minahasa Utara. Populasi penelitian ini berjumlah 68 orang. Metode penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linier berganda.

Ferry Setiawan (2014) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini berjumlah 32 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda.

Sri Rahayu, (2016) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Populasi penelitian ini

berjumlah 56 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah Analisis regresi linear berganda.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Judul Penelitian , Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan Bagian Produksi PJ. Muria Jaya Kudus (Ismi Nabila,2013)	Metode analisis data menggunakan uji regresi linear sederhana dan uji regresi berganda.	Lingkungan Kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.	Sama – sama meneliti pada Objek kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi.	Penggunaan tempat dan tahun penelitian yang berbeda, serta objek penelitiannya yang berbeda.
2	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkas Anugrah (Ferry Setiawan , 2014)	Metode analisis regresi linear berganda.	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti pada objek kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Kompensasi	Penggunaan tempat dan tahun penelitian yang berbeda. Serta objek penelitiannya.
3	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Airmadidi (Nurul ikhsan sahlani, 2015)	Metode analisis regresi linier berganda.	Lingkungan kerja, Kepuasan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama-sama meneliti pada objek kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh Lingkungan kerja, dan kompensasi	Penggunaan tempat dan tahun penelitian yang berbeda, dan variabel kepuasan kerja yang berbeda serta objek penelitiannya

Tabel 2.1 Lanjutan

No	Judul Penelitian , Nama Peneliti dan Tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado (Sri Rahayu, 2016)	Metode penelitian asosiatif dengan menggunakan Teknik analisis regresi linear berganda.	Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Sama- sama meneliti pada objek kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja.	Penggunaan tempat dan tahun penelitian yang berbeda , dan variabel beban kerja yang berbeda serta objek penelitiannya.
5	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah (Kevin C. Tangkawangrouw, (2019)	Metode analisis regresi berganda.	Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja berpengaruh positif terhadap variabel Kinerja Karyawan	Sama – sama meneliti pada objek kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja , dan kemampuan kerja	Penggunaan tempat dan tahun penelitian yang berbeda, serta objek penelitiannya yang berbeda.

Sumber : (edit penulis, 2022)

2. 6 Kerangka Pemikiran

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan alat perkakas yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan yang ada di instansi pemerintahan itu baik. Awan (2015), lingkungan kerja membantu meningkatkan tingkat produktivitas dan kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh kemampuan kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Nayano dalam Soeharto (2016) yaitu “apabila pegawai memiliki kemampuan pendidikan formal yang ditempuh, pendidikan non formal, tingkat pengalaman kerja yang dimiliki, tingkat keinginan (kemauan), maka akan mampu mendorong kinerjanya. hal ini sesuai dengan

pernyataan bahwa pegawai tanggap dalam mengerjakan pekerjaannya. Saat pegawai tanggap dalam mengerjakan pekerjaan yang dibebankannya, maka akan berdampak pada kinerja yang dihasilkan sesuai dengan standar instansi pemerintahan. Sehingga pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima.

Robbins (2017:57) menjelaskan bahwa “kemampuan merupakan kapasitas individu dalam menjalankan tugas pekerjaannya”. Handoko (2018:117) menjelaskan tentang” kemampuan menjadi faktor penentu keberhasilan dari departemen personalia untuk mempertahankan sumber daya manusia yang efektif”. Individu yang tidak mampu memecahkan masalah yang dihadapinya maka individu akan dianggap tidak bersungguh-sungguh dalam mengerjakan pekerjaan. Kesimpulannya bahwa individu bisa mengerjakan pekerjaannya dengan disesuaikan oleh kemampuan yang ada dalam dirinya dan jenis pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

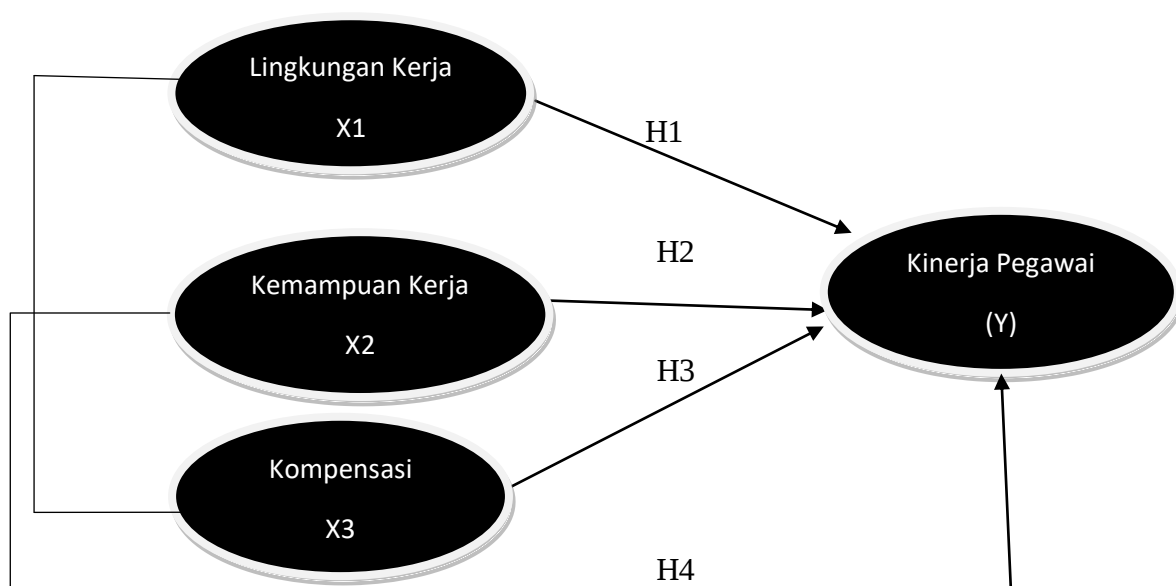
2.6.3 Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini sesuai dengan studi yang dikemukakan oleh Handoko (2016) yang menyatakan bahwa kompensasi penting bagi pegawai sebagai individu karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran karya mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga dan masyarakat. Hal ini senada dengan studi Ardana (2017), menyatakan bahwa segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kontribusinya kepada atau organisasi dapat dikatakan sebagai kompensasi. Bila kompensasi tidak dikelola dengan baik, akan mengganggu

jalannya usaha. Sehingga pengelolaan kompensasi yang baik akan memiliki efek positif bagi pencapaian kinerja pegawai untuk meraih visi dan misi instansi pemerintahan.

Berdasarkan tujuan penelitian, tinjauan dan hasil penelitian sebelumnya serta pembahasan yang telah ditemukan, maka sebagai dasar untuk merumuskan hipotesis, berikut ini kerangka pemikiran tentang kinerja pegawai, kinerja pegawai dengan indikator lingkungan kerja, kemampuan kerja, kompensasi tampak pada gambar 2.1 sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Berdasarkan penelitian sebelumnya (Bayu, 2018) , dan dikembangkan oleh peneliti (2022)

2.7 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas maka dibutuhkan suatu pengujian hipotesis untuk mengetahui apakah terdapat hubungan antara lingkungan kerja, kemampuan kerja dan kompensasi terhadap kinerja

pegawai. Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap pertanyaan-pertanyaan di dalam penelitian . Wagiran (2013:101) menyatakan bahwa hipotesis adalah penjelasan sementara tentang suatu tingkah laku, gejala-gejala atau kejadian tertentu yang telah terjadi atau yang akan terjadi.

Adapun hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 = Diduga Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

H2 = Diduga Kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

H3 = Diduga Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

H4 = Diduga Lingkungan kerja, kemampuan kerja, Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian merupakan kerangka kerja yang akan digunakan sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan penelitiannya dikarenakan semua yang akan dilakukan telah terencana berdasarkan urutan penelitiannya. Terdapat enam aspek dasar desain penelitian yaitu tujuan studi, jenis investigasi, tingkat intervensi penelitian, situasi studi, unit analisis, dan horizon waktu (Sekaran, 2017:109). Keenam aspek tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Tujuan studi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah studi verifikatif dengan tujuan untuk menguji hipotesis.
- 2) Jenis investigasi atau tipe hubungan antar variabel dalam penelitian ini yaitu studi kausal (*Causal Study*). Studi kausal dilakukan untuk menentukan atau mengetahui hubungan sebab-akibat.
- 3) Tingkat intervensi atau tingkat keterlibatan peneliti dalam penelitian ini adalah minimal, yaitu hanya mengumpulkan data dan menganalisisnya.
- 4) Situasi studi dalam penelitian ini adalah situasi tidak diatur (lingkungan alamiah), tanpa intervensi peneliti terhadap sumber data lapangan.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh, Bandar Baru, Kec. Kuta Alam , Kota Banda Aceh, Aceh 24415 yang berjumlah 150 pegawai. Masih

dari sumber yang sama menyatakan bahwa dari populasi tersebut terdapat sampel, yaitu sebagai wakil populasi yang diteliti. Pengambilan sampel harus dilakukan sedemikian rupa sehingga diperoleh sampel yang benar-benar dapat berfungsi atau dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya. Dengan istilah lain, sampel harus representatif.

Apabila subyeknya kurang dari 100 orang, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Berdasarkan penjelasan di atas, maka penelitian ini termasuk penelitian populasi (sample) karena jumlah populasi yang tersedia sebanyak 150 pegawai (lebih dari 100 orang). Jadi Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan dengan metode *Proporsional Random Sampling*, yaitu dengan menggunakan rumus Slovin. sebelum menggunakan rumus ini perlu untuk memutuskan ukuran populasi penelitian (N) dan rentang toleransi kekeliruan yang dapat diterima (e). Adapun rumus tersebut yaitu sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{1 + N e^2}$$

$$n = \frac{150}{1 + 150 \times 0,1^2}$$

$$n = 60$$

$$n \approx 60$$

n = jumlah sampel

N = jumlah total populasi

e = batas toleransi error (10%)

Berdasarkan perhitungan jumlah sampel menggunakan rumus Slovin di atas dengan batas toleransi error 10% maka jumlah sampel yang digunakan 60 responden.

Adapun kriteria-kriteria dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kriteria Inklusi

- a. Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh pada tahun 2022
- b. Pegawai yang mampu baca tulis dan bersedia mengisi kuesioner secara jelas dan lengkap.

2. Kriteria Eksklusi

- a. Pegawai yang tidak bersedia mengisi kuesioner setelah dilakukan pengecekan.

Hal ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel.

3.2.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, Pendekatan kuantitatif adalah penelitian lebih menekankan pada angka. Metode kuantitatif dinamakan metode tradisional, karena metode ini sudah cukup lama digunakan sehingga sudah mentradisi sebagai metode untuk penelitian. Metode ini disebut sebagai metode positivistic karena berlandaskan pada filsafat positivism. Positivisme secara etimologi berasal dari kata positif, yang dalam bahasa filsafat bermakna sebagai suatu peristiwa yang benar-benar terjadi, yang dapat dialami sebagai suatu realita. Ini berarti, apa yang disebut sebagai positif bertentangan dengan apa yang hanya ada di dalam angan-angan (impian), atau terdiri dari apa yang hanya merupakan konstruksi atas kreasi kemampuan untuk berpikir dari akal manusia.

Jenis penelitian bersifat kausalitas. Penelitian ini meneliti hubungan sebab akibat antara dua variabel atau lebih. Penelitian kausal menjelaskan pengaruh perubahan variasi nilai dalam suatu variabel terhadap perubahan variasi nilai variabel lain. Penelitian kausal, variabel independen sebagai variabel sebab dan variabel dependen sebagai variabel akibat (Silalahi,2015:98). Dalam penelitian ini untuk melihat pengaruh lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

3.2.2 Unit Analisis

Unit analisis merupakan tingkat agregasi data yang dianalisis, antara lain meliputi : individual, kelompok, organisasional, perusahaan, industri, atau negara. Data yang dikumpul secara individual digunakan untuk menghitung unit analisis pada tingkat agregasi yang lebih besar. Karakteristik tingkat analisis yaitu bahwa tingkat yang lebih rendah termasuk dalam tingkat yang lebih tinggi. Peneliti perlu memutuskan unit analisis bahwa saat kita merumuskan pertanyaan penelitian karena metode pengumpulan data, ukuran sampel dan bahkan variabel yang termaksud dalam kerangka kadang ditentukan oleh tingkat dimana data dijumlahkan untuk analisis. Berdasarkan unit observasi yang dijadikan unit analisis dari penelitian ini adalah individu, dan pegawai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

3.2.3 Horison Waktu

Penelitian ini direncanakan pada bulan September 2022 s/d selesai di Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Data penelitian ini dapat dikumpulkan sekaligus pada periode tertentu dalam satu titik waktu (One Shot Study).

3.3 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2017:193), terdapat dua macam sumber data penelitian yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, sedangkan sumber data sekunder adalah sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, berupa opini dan informasi dari responden yang diperoleh dengan memberikan kuesioner kepada responden. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2012:199). Data yang diperoleh dari kuesioner dalam bentuk kualitatif, sehingga dikonversikan terlebih dahulu menjadi data kuantitatif dengan menggunakan skala likert. Sugiyono (2013:132) mendefinisikan skala likert adalah skala yang digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau kelompok orang tentang fenomena sosial.

Untuk teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner yaitu instrumen penelitian yang terdiri dari rangkaian pertanyaan yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi dari responden.

Cara pengumpulan Kuesioner dilakukan bertahap, yaitu terdiri atas:

1. Tahap Persiapan Pengumpulan Data.

Tahap persiapan pengumpulan data dilakukan melalui prosedur administrasi dengan cara mendapatkan izin, selanjutnya peneliti menyiapkan kuisioner penelitian.

2. Tahap Pengumpulan Data

Adapun tahap pengumpulan data adalah:

- a. Peneliti meminta izin kepada pegawai tersebut.
- b. Responden dipilih dengan cara *accidental sampling* atau siapapun yang kebetulan ketemu yang memenuhi kriteria.
- c. Setiap responden diwawancarai dengan mengajukan pertanyaan yang sesuai dengan kuisioner.
- d. Peneliti melakukan pengecekan setiap kuisioner meliputi kelengkapan dan kesesuaian isi kuisioner sesuai harapan.

3.4 Skala Pengukuran

Dalam kuisioner responden diminta untuk menyatakan tingkat persetujuan mengikuti skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan skala likert. Menurut Sugiyono (2014:168) skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Sehingga untuk mengetahui pengukuran jawaban responden pada penelitian ini yang mana menggunakan instrument penelitian berupa kuesioner, penulis menggunakan metode skala likert (Likert's Summated Ratings). Pengukuran jawaban responden menggunakan kriteria pembobotan dapat dilihat dalam tabel di bawah ini :

Tabel 3.1
Instrumen Skala Likert

No	Keterangan (Pilihan)	Skor
1	Sangat Tidak Setuju	1
2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Arikunto (2013)

3.5 Definisi dan Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel bertujuan untuk menjelaskan makna variabel yang sedang diteliti. Nurdin dan Hartati (2019:122) menyatakan bahwa definisi operasional adalah menggambarkan atau mendeskripsikan variabel penelitian sedemikian rupa. Definisi operasional ditentukan berdasarkan parameter yang dijadikan ukuran dalam penelitian. Sedangkan cara pengukurannya adalah cara dimana variabel dapat diukur dan ditentukan karakteristiknya.

Adapun penggunaan variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel independen dan variabel dependen. Variabel independen (bebas) merupakan variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat (Sugiyono, 2012:59). Penggunaan variabel independen dalam penelitian ini yaitu Lingkungan kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi. Sedarmayanti (2017) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan.

Berikutnya variabel dependen (terikat) merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel (Sugiyono, 2012:59). Penggunaan variabel dependen dalam penelitian ini yaitu kinerja pegawai. Sedarmayanti (2017:202), mendefinisikan kinerja pegawai adalah

sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan.

Tabel 3.2

Operasional Variabel

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Penilaian	Item Pertanyaan
Dependen Variabel				
Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai adalah sarana untuk mendapatkan hasil lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dengan cara memahami dan mengelola kinerja dalam kerangka tujuan dan standar, dan persyaratan atribut yang disepakati. Sedarmayantin (2017:202).	1). Hasil kerja 1. Kuantitas hasil kerja. 2. Kualitas hasil kerja. 3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas. 2). Perilaku kerja 4. Disiplin kerja. 5. Inisiatif 1. Ketelitian. 3). Sifat pribadi 2. Kepemimpinan. 8. Kejujuran. 9. Kreativitas.	Likert 1-5	A1 – A9
Independen Variabel				
Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Penilaian	
Lingkungan kerja (X1)	lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Mardiana (2016:11),	1. Penerangan / Cahaya ditempat kerja 2. Temperatur di tempat kerja 3. Keamanan di tempat kerja 4. Kebersihan 5. Hubungan Karyawan	Likert 1-5	B1-B5

Tabel 3.2 Lanjutan

Variabel	Operasional Variabel	Indikator	Penilaian	Item Pertanyaan
Kemampuan kerja (X2)	Kemampuan Kerja merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan tersebut. Spencer (Moeheriono, 2017:2)	1. Pendidikan 2. Keterampilan 3. Sikap / Perilaku	Likert 1-5.	C1-C3
Kompensasi (X3)	Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada instansi pemerintahan. (Veithzal Rivai, 2017:741)	1. Kompensasi Langsung (Direct Compensation) 1. Gaji 2. Insentif 3. Bonus 4. Tunjangan 5. Pesangon 2. Kompensasi tak Langsung (Indirect Compensation) 6. Promosi Jabatan 7. Jaminan Kesehatan 8. Keselamatan Kerja 9. Kesempatan Belajar 10. Pujian & Penghargaan	Likert 1-5	D1-D10

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan untuk menguji hipotesis adalah teknik analisis regresi linear berganda. Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara 2 atau lebih variabel independen yaitu bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh dari Lingkungan kerja, Kemampuan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Uji regresi memiliki fungsi untuk memprediksi atau meramalkan besarnya nilai variabel Y bila nilai variabel X ditambah beberapa kali. Pada penelitian ini penulis menggunakan analisis regresi linear berganda, karena penulis hanya menggunakan

dua variabel saja yaitu variabel independen dan variabel dependen. Persamaan regresi digunakan untuk menggambarkan garis regresi. Persamaan regresi adalah sebagai berikut:

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

Keterangan:

Y = Kinerja Pegawai

X1 = Variabel bebas yaitu lingkungan kerja

X2 = Variabel bebas yaitu Kemampuan kerja

X3 = Variabel bebas yaitu Kompensasi

b1, b2, b3 = Koefisien Regresi

a = Konstanta

E = Kesalahan estimasi

3.6.1 Uji Asumsi Klasik

Menurut Ghazali (2018) Asumsi klasik adalah metode statistik pada analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk menilai apakah terdapat masalah asumsi klasik atau tidak. Tujuan dari asumsi klasik adalah untuk menilai parameter penduga yang digunakan sah dan tidak bias. Selain itu, uji asumsi klasik juga memiliki fungsi untuk mengetahui apakah model regresi benar-benar menunjukkan hubungan yang signifikan dan representatif atau tidak.

Dalam penelitian ini perlu dilakukan pengujian terhadap data yang akan digunakan untuk mengurangi bias atas hasil penelitian yang diperoleh. Berikut adalah uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini:

1.Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi antara variabel dependen dan variabel independen memiliki distribusi normal atau tidak. Data yang baik dan layak digunakan dalam penelitian adalah data yang memiliki distribusi yang normal. Uji normalitas dalam penelitian ini dilakukan dengan pendekatan Q-Q Plot (Quantile-Quantile Plot).

2.Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi terdapat korelasi antar setiap variabel bebas (variabel independen). Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) dan tolerance. Multikolinearitas pada suatu model dapat dilihat jika nilai VIF lebih kecil dari 10 (0,10) maka model tersebut dapat dikatakan bebas dari multikolinearitas.

3.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Model regresi dalam penelitian yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Bila signifikansi hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 ($0,05 = 5\%$) maka persamaan regresi tersebut mengandung homoskedastisitas.

3.7 Pengujian Hipotesis

Rancangan pengujian hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu parsial (uji-T) dan simultan (Uji-F) yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Rancangan pengujian hipotesis secara parsial (Uji-T)

H01: Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Ha1: Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

H02: Kemampuan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Ha2: Kemampuan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

H03: Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Ha3: Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji t yaitu:

Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H0 diterima Ha ditolak

Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$, maka Ha diterima H0 ditolak

Rancangan pengujian Hipotesis secara simultan (Uji-F)

H04 : Lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Ha4 : Lingkungan kerja, Kemampuan kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Dengan kriteria pengambilan keputusan dalam uji F yaitu:

Apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak

Apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Dinas Pendidikan Provinsi Aceh beralamat di Jl. Teuku Moh. Daud Beureueh, Bandar Baru, Kecamatan Kuta Alam, Kota Banda Aceh . Aceh Kode pos 24415. Dinas Pendidikan Provinsi Aceh merupakan instansi pemerintah yang bertanggung jawab tentang semua hal yang berkaitan dengan Pendidikan di wilayahnya. Adapun, tugas dan fungsi dari dinas pendidikan yaitu, mengatur pelaksanaan urusan pendidikan sesuai wilayah kerja, agar berjalan lancar dan sesuai program dari pusat. Sedangkan fungsi dari dinas pendidikan, yang pertama adalah sebagai perumus kebijakan teknik di bidang pendidikan. Jadi semua yang berhubungan dengan kebijakan teknik pendidikan akan di selenggarakan di dinas pendidikan. Fungsi kedua, adalah sebagai penyelenggara umum di bidang pendidikan. Selain itu, dinas pendidikan juga berfungsi dalam mengatur penempatan guru yang bertugas, mulai dari pengangkatan kepala sekolah maupun pengangkatan negeri sipil. Fungsi ketiga dari dinas pendidikan adalah sebagai pembina, pelaksana, dan pengembangan tugas di bidang pendidikan. Dinas pendidikan berhak mengajar siswa dan mengangkat jabatan fungsional seperti pengawas pendidikan. Pengawas pendidikan ini memiliki tugas untuk mengunjungi sekolah - sekolah pada jadwal tertentu, yaitu dengan mengevaluasi dari semua yang ada di dalam sekolah, baik pendidik, sarana sekolah, serta semua yang berhubungan dengan proses belajar mengajar (Yeltsin Aprioke 2017:2) .

Untuk itu diperlukan sumber daya manusia yang handal untuk melakukan tugas tersebut. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang memiliki peran paling penting dalam suatu instansi pemerintahan.

Sehingga perlu dilakukan peningkatan kinerja pegawai dengan begitu dapat memaksimalkan peran pegawai dalam suatu instansi pemerintahan.

Melalui kantor dinas Pendidikan ini, pemerintah daerah bidang Pendidikan melakukan tugasnya pada wilayah kerjanya. Tugas tersebut mencakup bantuan urusan kependudukan, pengawasan, penyusunan program Pendidikan daerahnya, menyusun strategi, perumusan kebijakan pendidikan, hingga memberikan layanan umum dalam hal pendidikan. Dinas Pendidikan ini juga menjadi Pembina dan pemberi izin sekolah dari taman kanak-kanak, sekolah dasar, sekolah menengah pertama, sekolah menengah atas, hingga lembaga bimbel.

Visi dan Misi

Visi merupakan tujuan atau arah utama, maka bisa dikatakan misi adalah suatu proses atau tahapan yang seharusnya dilalui oleh suatu lembaga atau instansi dengan tujuan bisa mencapai visi tersebut. Sedangkan untuk visi misi Dinas Pendidikan Aceh adalah sebagai berikut :

Visi :

“Terwujudnya layanan pendidikan yang kondusif dan berkualitas dengan guru yang kompeten dan inspiratif serta dukungan warga yang peduli untuk menghasilkan SDM Aceh yang mandiri dan berkepribadian.”

Misi :

Adapun misi Dinas Pendidikan Aceh yaitu, “membangun masyarakat yang berkualitas dan berdaya saing di tingkat nasional dan regional melalui peningkatan mutu pendidikan secara merata baik pada pendidikan vokasional, dayah dan pendidikan umum”.

4.2 Karakteristik responden

Responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini memiliki karakteristik berdasarkan usia, Pendidikan, jenis kelamin, dan status pernikahan yang terlihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia		Frequency	Percent
Valid	25-30 Tahun	47	78.3
	31-40 Tahun	7	11.7
	41-50 Tahun	3	5.0
	>50 Tahun	3	5.0
	Total	60	100.00

Dari tabel 4.1 diatas dapat dilihat bahwa mayoritas responden tertinggi, Berdasarkan umur berada pada rentang 25-30 tahun sebanyak 47 orang atau (78,3 %) dan disusul responden yang berumur 31-40 sebanyak 7 orang (11,7%). Selanjutnya responden yang berumur 41-50 tahun sebanyak 3 orang (5,0%). Sedangkan responden yang berumur diatas 50 tahun sebanyak 3 orang (5,0%).

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan dapat dilihat pada tabel 4.2 sebagai berikut :

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan
Pendidikan

		Frequency	Percent
Valid	SMA/SMK	8	13.3
	Diploma	11	18.3
	Sarjana	32	53.3
	Pascasarjana	9	15.0
	Total	60	100.00

Dari tabel 4.2 di atas bisa dijelaskan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat Pendidikan SMA/ Sederajat yaitu sebanyak 8 orang atau 13,3 %, yang tingkat pendidikan diploma yaitu sebanyak 11 orang atau 18,3 %, yang tingkat pendidikan Sarjana S-1 paling tinggi yaitu 32 orang atau 53,3%, dan yang terakhir tingkat pendidikan pascasarjana S-2 yaitu sebanyak 9 orang atau 15,0 %.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin
Jenis Kelamin

		Frequency	Percent
Valid	Laki-Laki	23	38.3
	Perempuan	37	61.7
	Total	60	100.00

Dari tabel 4.3 di atas bisa dijelaskan bahwa mayoritas responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 23 orang atau 38,3% dan mayoritas responden berjenis kelamin perempuan yaitu sebanyak 37 orang atau 61,7%.

4.2.3 Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan

Untuk mengetahui karakteristik responden berdasarkan status pernikahan dapat dilihat pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Status Pernikahan
Status Pernikahan

		Frequency	Percent
Valid	Menikah	29	48.3
	Belum Menikah	31	51.7
	Total	60	100.00

Dari tabel 4.4 diatas bisa dijelaskan bahwa responden yang memiliki status menikah yaitu sebanyak 29 orang atau 48,3% dan responden yang memiliki status belum menikah yaitu sebanyak 31 orang atau 51,7%.

4.3 Hasil Pengujian Deskripsi Variabel

1. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.5
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.	0	0	1	1,7	8	13,3	23	38,3	28	46,7	4,30
2	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar sesuai dengan ketentuan pemerintahan.	0	0	3	5,0	9	15,0	17	28,3	31	51,7	4,27
3	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara efisien.	2	3,3	1	1,7	5	8,3	22	36,7	30	50,0	4,28
4	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.	0	0	2	3,3	3	5,0	23	38,3	32	53,3	4,42
5	Saya berinisiatif untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.	0	0	0	0	10	16,7	26	43,3	24	40,0	4,23
6	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	0	0	0	0	0	0	24	40,0	36	60,0	4,60
7	Saya menerapkan jiwa kepemimpinan dalam bekerja sama dengantim.	0	0	0	0	2	3,3	28	46,7	30	50,0	4,47

Tabel 4.5 Lanjutan

No	Kinerja Pegawai (Y)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
8	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	0	0	1	1,7	4	6,7	23	38,3	32	53,3	4,43
9	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam pekerjaan.	0	0	1	1,7	4	6,7	23	38,3	32	53,3	4,43
	Rata-rata											4,38

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer (2022)

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kinerja pegawai pada indikator pertama yaitu saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya diperoleh jawaban rata-rata 4,30 yang berarti setuju, Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar sesuai dengan ketentuan pemerintahan diperoleh jawaban rata-rata 4,27 yang berarti setuju , Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara efisien diperoleh jawaban rata-rata 4,28 yang berarti setuju, Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja dengan cara efisien diperoleh jawaban responden rata-rata 4,42 yang berarti setuju. Saya berinisiatif untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan diperoleh jawaban responden rata-rata 4,23 yang berarti setuju. Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan diperoleh jawaban responden rata-rata 4,60 yang berate sangat setuju. Saya menerapkan jiwa kepemimpinan dalam bekerja sama dengan tim diperoleh jawaban responden rata-rata 4,47 yang berarti setuju. Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan

pimpinan diperoleh jawaban responden rata-rata 4,43 yang berarti setuju, Saya memiliki keterampilan yang baik dalam pekerjaan diperoleh jawaban responden rata-rata 4,43 yang berarti setuju, sehingga variabel kinerja pegawai diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,38 yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6

Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X1)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0	0	0	1	1,7	26	43,3	33	55,0	4,53
2	Suhu udara di tempat kerja membuat saya selalu bernafas dengan oksigen yang cukup.	0	0	0	0	2	3,3	30	50,0	28	46,7	4,43
3	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.	0	0	0	0	3	5,0	29	48,3	28	46,7	4,42
4	Lantai ruangan tempat kerja saya bersih setiap hari.	0	0	1	1,7	5	8,3	26	43,3	28	46,7	4,35
5	Hubungan antar karyawan terpelihara dengan baik dan saling menghormati	0	0	0	0	0	0	27	45,0	33	55,0	4,55
	Rata-rata											4,45

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel lingkungan kerja pada indikator pertama yaitu Pencahayaan di

tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan. Diperoleh jawaban rata-rata 4,53 yang berarti sangat setuju, Suhu udara di tempat kerja membuat saya selalu bernafas dengan oksigen yang cukup diperoleh jawaban rata-rata 4,43 yang berarti setuju, Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman diperoleh jawaban rata-rata 4,42 yang berarti setuju, Lantai ruangan tempat kerja saya bersih setiap hari diperoleh jawaban rata-rata 4,35 yang berarti setuju, Hubungan antar karyawan terpelihara dengan baik dan saling menghormati diperoleh jawaban rata-rata 4,55 yang berarti sangat setuju, sehingga hasil variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,45 yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja(X2)

Tabel 4.7

Distribusi Frekuensi Variabel Kemampuan Kerja

No	Kemampuan Kerja (X2)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung saya dalam setiap melakukan pekerjaan.	0	0	0	0	2	3,3	30	50,0	28	46,7	4,43
2	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi.	0	0	2	3,3	2	3,3	20	33,3	36	60,0	4,50
3	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.	0	0	0	0	1	1,7	29	48,3	30	50,0	4,48
	Rata-rata											4,47

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kemampuan kerja pada indikator pertama tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung saya dalam setiap melakukan pekerjaan

diperoleh jawaban rata-rata 4,43 yang berarti setuju. Saya melakukan pekerjaan dengan rapi diperoleh jawaban rata-rata 4,50 yang berarti sangat setuju. Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik diperoleh jawaban rata-rata 4,48 yang berarti setuju. Sehingga hasil variabel kemampuan kerja nilai rata-rata sebesar 4,47 yang berarti setuju.

4. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi (X3)

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

No	Kompensasi (X3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
1	Gaji yang diterima sudah layak.	0	0	1	1,7	1	1,7	29	48,3	29	48,3	4,43
2	Insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga.	0	0	1	1,7	2	3,3	30	50,0	27	45,0	4,38
3	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.	1	1,7	0	0	4	6,7	25	41,7	30	50,0	4,38
4	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan makan, tunjangan suami/istri.	0	0	1	1,7	3	5,0	26	43,3	30	50,0	4,42
5	Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang pensiun.	0	0	2	3,3	3	5,0	24	40,0	31	51,7	4,40
6	Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.	1	1,7	0	0	3	5,0	27	45,0	29	48,3	4,38
7	Para pegawai telah di daftarkan dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).	0	0	0	0	2	3,3	30	50,0	28	46,7	4,43

Tabel 4.8 Lanjutan

No	Kompensasi (X3)	STS		TS		KS		S		SS		Mean
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
8	Saya sudah menerapkan SOP dalam bekerja	0	0	0	0	1	1,7	24	40,0	35	58,3	4,57
9	Para pegawai diberi kesempatan mengikuti pelatihan maupun melanjutkan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kemampuannya.	0	0	0	0	3	5,0	28	46,7	29	48,3	4,43
10	Pegawai yang berprestasi selalu diberikan (pujian&penghargaan) serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.	0	0	1	1,7	8	13,3	20	33,3	31	51,7	4,35
	Rata-rata											4,41

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel kompensasi pada indikator pertama gaji yang diterima sudah layak diperoleh jawaban rata-rata 4,43 yang berarti setuju. Insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju. Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju. Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan makan, tunjangan suami/istri diperoleh jawaban rata-rata 4,42 yang berarti setuju. Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang pensiun diperoleh jawaban rata-rata 4,40 yang berarti setuju. Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi diperoleh jawaban rata-rata 4,38 yang berarti setuju. Para pegawai telah di

daftarkan dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) diperoleh jawaban rata-rata 4,43 yang berarti setuju.

Saya sudah menerapkan SOP dalam bekerja diperoleh jawaban rata-rata 4,57 yang berarti sangat setuju. Para pegawai diberi kesempatan mengikuti pelatihan maupun melanjutkan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kemampuannya diperoleh jawaban rata-rata 4,43 yang berarti setuju. Pegawai yang berprestasi selalu diberikan (pujian&penghargaan) serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja diperoleh jawaban 4,35 yang berarti setuju. Sehingga hasil variabel kompensasi nilai rata-rata sebesar 4,41 yang berarti setuju.

4.4 Hasil Pengujian Data

4.4.1 Hasil Uji Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik yaitu dengan menggunakan uji *Pearson Product-Moment Coefficient Of Corelation* menggunakan bantuan software komputer melalui program *Statistic Package For Social Science (SPSS)* versi 22.

Berdasarkan hasil pengolahan data seluruh pernyataan valid karena memiliki nilai signifikansi dibawah 5%. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi hasil perhitungan yang diperoleh harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi product moment dimana hasilnya menunjukkan semua item pernyataan mempunyai nilai $r\text{-hitung} < \text{nilai kritis korelasi product moment}$.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Instrumen

Item Pernyataan	Koefesiensi Korelasi	Nilai r = Kritis (N=60)	Keterangan
Y1	0,818	0,254	Valid
Y2	0,857	0,254	Valid
Y3	0,811	0,254	Valid
Y4	0,633	0,254	Valid
Y5	0,754	0,254	Valid
Y6	0,673	0,254	Valid
Y7	0,632	0,254	Valid
Y8	0,822	0,254	Valid
Y9	0,822	0,254	Valid
X11	0,576	0,254	Valid
X12	0,664	0,254	Valid
X13	0,754	0,254	Valid
X14	0,763	0,254	Valid
X15	0,610	0,254	Valid
X21	0,713	0,254	Valid
X22	0,819	0,254	Valid
X23	0,673	0,254	Valid
X31	0,640	0,254	Valid
X32	0,744	0,254	Valid
X33	0,787	0,254	Valid
X34	0,818	0,254	Valid
X35	0,803	0,254	Valid
X36	0,788	0,254	Valid
X37	0,568	0,254	Valid
X38	0,552	0,254	Valid
X39	0,676	0,254	Valid
X310	0,795	0,254	Valid

Sumber Data : Data Primer (Diolah dari output SPSS,22)

4.4.2 Hasil Uji Reabilitas

Menurut Sumadi Suryabrata (2004:28) Untuk menguji kehandalan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan uji reliabilitas . Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan dengan skala variabel yang ada. Untuk melakukan pengujian reliabilitas penulis menggunakan program SPSS versi 22. Jika nilai $\alpha > 0,7$ artinya reliabilitas ,mencukupi (sufficient reliability) sementara jika $\alpha > 0,80$ ini mensugestikan seluruh item reliabel dan seluruh tes secara konsisten memiliki reliabilitas yang kuat. Atau ada pula yang memaknakkannya sebagai berikut: jika $\alpha > 0,90$ maka reliabilitas sempurna . jika α antara $0,70 - 0,90$ maka reabilitas tinggi. Jika α $0,50 - 0,70$ maka reliabilitas moderat. Jika α rendah, kemungkinan satu atau beberapa item tidak reliabel.

Tabel 5.1
Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Kriteria	Keterangan
1.	Kinerja (Y)	0,703	0,50	Reliable
2.	Lingkungan Kerja (X1)	0,578	0,50	Reliable
3.	Kemampuan Kerja (X2)	0,898	0,50	Reliable
4.	Kompensasi (X3)	0,906	0,50	Reliable

Sumber Data : Data Primer (Diolah dari output SPSS, 22)

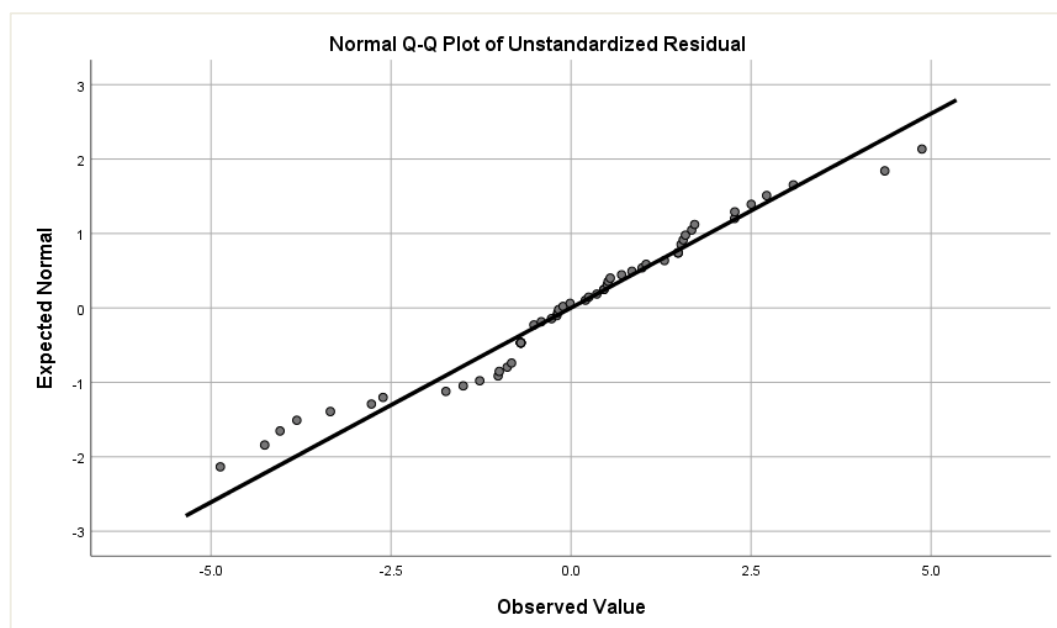
4.4.3 Uji Asumsi Klasik

4.4.3.1 Uji Normalitas

Untuk menguji normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi dengan SPSS.

Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Berdasarkan gambar 4.1 titik-titik mengikuti searah dari garis diagonal menyatakan bahwa data dalam penelitian ini normal.

4.4.3.2. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dideteksi dengan melihat nilai *Variance Inflating Factor* (VIF) pada masing-masing variabel penelitian. Terdeteksi data mengalami gejala multikolinieritas jika nilai $VIF > 10$, sebaliknya apabila nilai $VIF < 10$ maka data tidak mengalami gejala multikolinieritas atau asumsi multikolinieritas dipenuhi. Tabel 5.2 berikut menunjukkan nilai VIF pada masing-masing variabel.

Tabel 5.2
Uji Multikolinearitas

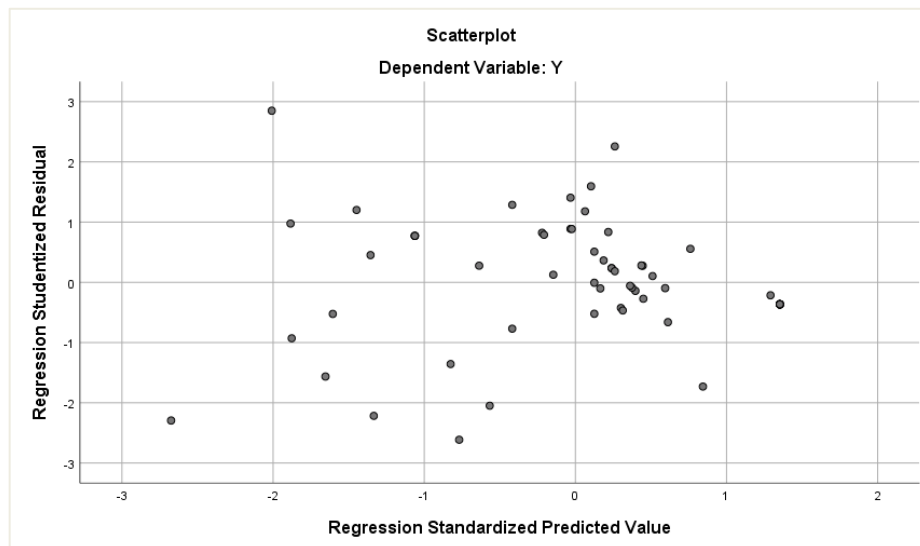
Model	<i>Colinearity Statistic</i>	
	Tolerance	VIF
Lingkungan Kerja (X1)	0,356	2,813
Kemampuan Kerja (X2)	0,357	2,804
Kompensasi (X3)	0,566	1,768

Diperoleh hasil nilai VIF pada masing-masing variabel penelitian < 10 , maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami gejala multikolinieritas dan asumsi multikolinieritas dipenuhi.

4.4.3.3 Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas yang digunakan pada penelitian ini menggunakan SPSS melalui grafik *Scatterplot* antara *Z prediction* (ZPRED) merupakan untuk variabel bebas (Sumbu X= Y hasil prediksi) dan nilai residualnya (SRESID) merupakan variabel terikat (Sumbu Y = Y prediksi – Y rill). Hasil olah data untuk uji heterokedastisitas tersebut dapat dilihat pada grafik berikut ini :

Gambar 4.2
Uji Heteroskedastisitas



Dari hasil output gambar scatterplot diatas, di dapat titik-titik menyebar di bawah serta diatas sumbu Y, dan tidak mempunyai pola yang teratur. Maka dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

4.6 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi berganda digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) terhadap variabel terikat Kinerja Pegawai (Y). Tabel 4.5 berikut merupakan nilai koefisien analisis regresi berganda.

Tabel 5.3
Hasil Nilai Koefisien Analisis Regresi Linear Berganda

Model	<i>Unstandardized Coefficients</i>
	B
<i>(Constant)</i>	-10,228
Lingkungan kerja (X1)	0,285
Kemampuan kerja (X2)	1,158
Kompensasi (X3)	0,629

Sumber : Data diolah (SPSS 22)

Berdasarkan tabel 4.7, maka dapat dibentuk model regresi sebagai berikut:

$$Y = -10,228 + 0,285 X1 + 1,158 X2 + 0,629 X3$$

Dari model regresi diatas maka dapat didefinisikan sebagai berikut :

- a. Nilai koefisien konstanta sebesar -10,228 bermakna bahwa, jika variabel X1, X2 dan X3 dianggap konstan maka artinya Kinerja Pegawai (Y) sebesar -10,228 maka sangat tidak baik.
- b. Nilai Koefisien Variabel Lingkungan Kerja (X1) sebesar 0,285 bermakna bahwa, jika Lingkungan Kerja (X1) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,285 dengan asumsi variabel lain tetap.
- c. Nilai Koefisien Variabel Kemampuan Kerja (X2) sebesar 1,158 bermakna bahwa, jika Kemampuan Kerja (X2) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 1,158 dengan asumsi variabel lain tetap.

- d. Nilai Koefisien Variabel Kompensasi (X3) sebesar 0,629 bermakna bahwa, jika Kompensasi (X3) meningkat sebesar 1 satuan maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,629 dengan asumsi variabel lain tetap.

4.7 Pengujian Hipotesis

4.7.1 Uji Parsial (Uji Statistik t)

Uji parsial digunakan dengan metode Uji Statistik t. Uji parsial bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara satu per satu atau parsial. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat jika nilai signifikan $< 0,05$. Begitupun sebaliknya variabel bebas dinyatakan tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel terikat jika nilai signifikan $> 0,05$ t hitung dibandingkan dengan t tabel. Tabel 5.4 berikut hasil uji Statistik t.

Tabel 5.4
Uji Statistik t

Model	t hitung	t tabel	Sig
1 Constant	-3,419	2,003	0,001
Lingkungan Kerja (X1)	1,309	2,003	0,196
Kemampuan Kerja (X2)	3,663	2,003	0,001
Kompensasi (X3)	8,926	2,003	0,000

Sumber : data diolah 2022 (SPSS 22)

Berdasarkan Tabel 5.4 diperoleh nilai signifikansi uji statistik t untuk masing-masing variabel dijabarkan sebagai berikut:

1) Lingkungan Kerja (X1)

Diperoleh nilai signifikansi $0,196 > 0,05$ dan uji statistik t sebesar $1,309 < t \text{ tabel } 2,003$ maka variabel lingkungan kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka H_a ditolak H_0 diterima.

2) Kemampuan Kerja (X2)

Diperoleh nilai signifikansi $0,001 < 0,05$ dan uji statistik t sebesar $3,663 > t \text{ tabel } 2,003$ maka variabel kemampuan kerja (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka H_a diterima H_0 ditolak.

3) Kompensasi (X3)

Diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan uji statistik t sebesar $8,926 > t \text{ tabel } 2,003$ maka variabel kompensasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) maka H_a diterima H_0 ditolak.

4.7.2 Uji Simultan (Uji Statistik F)

Uji simultan digunakan dengan metode Uji Statistik F. Uji simultan bertujuan untuk melihat pengaruh variabel bebas secara bersama-sama atau simultan. Variabel bebas dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika nilai signifikan $< 0,05$. Begitupun sebaliknya variabel bebas dinyatakan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap variabel terikat jika

nilai signifikan $> 0,05$. Maka apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$, maka H_0 diterima H_a ditolak, apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka H_a diterima H_0 ditolak. Tabel 5.5 berikut hasil uji statistik F.

Tabel 5.5
Uji Statistik F

Model	df	F	Sig
1 Regression	3	109,153	0,000 ^b
Residual	56		
Total	59		

Sumber : data diolah 2022 (SPSS 22)

Berdasarkan Tabel 5.5 diperoleh nilai signifikansi Uji Statistik F sebesar 0,000. Hal demikian berarti bahwa nilai signifikansi $< 0,05$ maka lingkungan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), kompensasi (X3) secara bersama-sama (simultan) dinyatakan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

4.7 Koefisien Korelasi (R)

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.8 diperoleh nilai angka R sebesar 0.924. Hal ini memberi arti bahwa hubungan variabel Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2), Kompensasi (X3), terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 92,4%, sangat kuat.

4.7.1 Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan tabel 5.6, diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu sebesar 0.846 atau 84,6%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 5.1 menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel lingkungan kerja (X1), kemampuan kerja (X2), dan kompensasi (X3), terhadap kinerja pegawai sebesar 84,6%, sedangkan sisa 15,4% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 5.6
Model Summary

Model	R	Adjusted R Square
1	,924 ^a	,846

Sumber : data diolah 2022 (SPSS 22)

Berdasarkan Tabel 5.1 diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,846. Hal demikian bermakna bahwa Variabel Kinerja Pegawai (Y) mampu dijelaskan sebesar 84,62% oleh variabel bebas yaitu Lingkungan Kerja (X1), Kemampuan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3). Sedangkan sisanya 15,4% dijelaskan oleh variabel bebas lain yang tidak diikutkan pada penelitian ini.

4.8 Implikasi Hasil Penelitian

Dari hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh. Artinya masih ada variabel lain yang tidak ada pada penelitian ini yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai. Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, artinya semakin tinggi kemampuan kerja seorang pegawai maka akan semakin meningkat kinerja pegawai tersebut. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh, artinya semakin tinggi kompensasi yang didapat maka akan semakin meningkat kinerja pegawai pada kantor tersebut.

Berdasarkan hasil analisis terbukti bahwa peningkatan kinerja pegawai hanya ditentukan oleh kemampuan kerja dan kompensasi sedangkan lingkungan kerja tidak menentukan kinerja pegawai. Semakin baik kemampuan kerja seorang pegawai dan kompensasi yang diterima, maka akan besar peluang bagi kantor Dinas Pendidikan Provinsi Aceh dalam meningkatkan kinerja pegawai nya.

Hasil penelitian ini juga memiliki kesamaan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Ismi Nabila (2013) yang menunjukkan lingkungan kerja, kemampuan kerja, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian, pengolahan, dan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
2. Kemampuan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
3. Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.
4. Lingkungan kerja , kemampuan kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian maka peneliti ingin menyampaikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada para pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh agar dapat meningkatkan lingkungan kerja dan terus berusaha membentuk lingkungan kerja yang tenang dan nyaman bagi pegawai untuk bekerja .

2. Pihak Dinas Pendidikan Provinsi Aceh agar dapat meningkatkan kemampuan kerja para pegawai dengan menyediakan fasilitas yang memadai.
3. Bagi pegawai Dinas Pendidikan Provinsi Aceh agar di terapkan lagi reward untuk kompensasi insentif yang belum berjalan efektif lebih ditingkatkan lagi.
4. Untuk penelitian selanjutnya supaya tidak hanya meneliti variabel yang sama, bisa mengambil variabel yang lain agar hasil di dapat berbeda dengan penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanaf Publishing.
- Aprioke Yeltsin. (2017). *Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Dinas Pendidikan Minahasa Tenggara*. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Ardana, K.I., Mujiati N., Utama, M.W., 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Terjemahan Jakarta : Penerbit PT. Indeks.
- Arikunto. S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : Rineka Cipta.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung : Erlangga.
- Darmawan, D. (2021). *Perilaku Organisasi, Metromedia, Surabaya*.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber daya manusia, Bandung: Alfabeta*.
- Hasibuan, Malayu. 2018 . *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi. Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu. S.P. 2016 .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT Bumi Aksara
- Handoko, Hani. 2013. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua. Yogyakarta : BPFE
- Handoko, T. Hani. 2016. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE, Yogyakarta.
- Horas, S. (2016). *Pengaruh Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Supervisor PT. Swabina Gatra Gresik*. Gema Ekonomi, 1(2), 138-156.
- Hussein Fattah, 2017. *Kepuasan Kerja & Kinerja Pegawai Budaya Organisasi , Perilaku Pemimpin, dan Efikasi Diri*. Elmatara, Yogyakarta.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok : Rajagrafindo.
- Mangkunegara , Prabu Anwar. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Mathis, Robert L., John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Buku Kedua, Penerbit Salemba Empat, Jakarta, 2016.

- Milkovich, George T & Newman, Jerry M. 2018. *Compensation*. New York: The McGraw- Hill Company.
- Moeheriono, 2017, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Cetakan Kedua, Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nitisemito, 2018. *Manajemen Personalia*. Jakarta ; Ghalia Indonesia.
- Notoatmodjo, Soekidjo. 2017. *Pengembangan Sumber Daya Manusia* . Rineka Cipta. Jakarta.
- Prahasti, S., & Wahyono. (2018). *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediator*. 2(1), 18–23.
- Rivai, Veithzal, Ella Jauvani Sagala, 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins. 2017. *Perilaku Organisasi*, Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins. 2016. *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*, Penerbit Gaya Media.
- Siagian, Sondang P. 2017. *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Cetakan ketiga. Jakarta : PT. Rineka Cipta.
- Sanny, L., & Kristanti, S. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Job Insecurity terhadap motivasi kerja dan dampaknya pada kinerja karyawan Outsourcing Mall Lippo Cikarang. *Binus Business Review*, 61-69.
- Sedarmayanti. (2011). *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untuk Meraih Keberhasilan*. Bandung: Refika Aditama.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung : CV. Mandar Maju.
- Sedarmayanti, “*Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*”, Mandar Maju, Bandung, 2017.
- Sedarmayanti. (2018) “ *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika.Aditama.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis : Pendekatan Pengembangan-Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610.
- Sofyandi, Herman. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Graham Ilmu.
- Uma Sekaran. 2017. *Metode Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Wagiran. 2014. *Metodologi Penelitian Pendidikan: Teori dan Implementasi*. Yogyakarta: Deepublish.

LAMPIRAN 1 KUESIONER PENELITIAN

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh

Assalamualaikum Wr. Wb

Responden yang terhormat,

Bersama ini saya mohon kesedian Bapak/Ibu untuk mengisi daftar Kuesioner yang diberikan. Pertanyaan dalam kuesioner semata-mata hanya untuk data penelitian dalam rangka penyusunan skripsi dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja, Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Aceh”** pada program Sarjana Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Oleh karena itu saya mengharapkan bantuan Bapak/Ibu agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Atas perhatian Bapak/Ibu saya ucapkan terima kasih.

Waalaikumsalam Wr. Wb

Banda Aceh, 2022

Salsabilla

NPM

(2002120078)

IDENTITAS RESPONDEN

(Berikan tanda check list [✓] pada salah satu jawaban)

1. Usia

- [] 25-30 Tahun
- [] 31-40 Tahun
- [] 41-50 Tahun
- [] >50 Tahun

2. Pendidikan

- [] SMA/MA/SMK
- [] Diploma
- [] Sarjana
- [] Pascasarjana

3. Jenis Kelamin

- [] Pria
- [] Wanita

4. Status pernikahan

- [] Menikah
- [] Belum Menikah

Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* (✓) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat dari Bapak/Ibu.

- STS

= Sangat Tidak Setuju
- TS

= Tidak Setuju
- Setuju
- KS

= Kurang Setuju
- S

= Setuju
- SS

= Sangat Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Hasil Kerja						
1.	Kuantitas Kerja	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.					
2.	Kualitas Kerja	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar sesuai dengan ketentuan pemerintahan.					
3.	Efisiensi dalam melaksanakan tugas	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara efisien.					
2.	Perilaku Kerja						
4.	Disiplin Kerja	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja.					
5.	Inisiatif	Saya berinisiatif untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan.					

6.	Ketelitian	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan					
3.	Sifat Pribadi						
7.	Kepemimpinan	Saya menerapkan jiwa kepemimpinan dalam bekerja sama dengan tim.					
8.	Kejujuran	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.					
9.	Kreativitas	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam pekerjaan.					

B. Lingkungan kerja (X₁)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Penerangan Cahaya	Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.					
2.	Temperatur	Suhu udara di tempat kerja membuat saya selalu bernafas dengan oksigen yang cukup.					
3.	Keamanan di tempat kerja	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.					
4.	Kebersihan	Lantai ruangan tempat kerja saya bersih setiap hari.					
5.	Karyawan	Hubungan antar karyawan terpelihara dengan baik dan saling menghormati					

C,Kemampuan Kerja (X₂)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
1.	Pendidikan	Tingkat pendidikan formal yang saya miliki mendukung saya dalam setiap melakukan pekerjaan.					
2.	Keterampilan	Saya melakukan pekerjaan dengan rapi.					
3.	Sikap / Perilaku	Dalam bekerja saya dapat berkonsentrasi dengan baik.					

D.Kompensasi (X₃)

No		Pernyataan	STS	TS	KS	S	SS
----	--	------------	-----	----	----	---	----

1.	Kompensasi Langsung					
1.	Gaji	Gaji yang diterima sudah layak.				
2.	Insentif	Insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga.				
3.	Bonus	Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.				
4.	Tunjangan	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan makan, tunjangan suami/istri.				
5.	Pesangon	Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang pensiun.				
2.	Kompensasi Tak Langsung					
6.	Promosi Jabatan	Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.				
7.	Jaminan kesehatan	Para pegawai telah di daftarkan dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).				
8.	Keselamatan kerja	Saya sudah menerapkan SOP dalam bekerja				
9.	Kesempatan belajar	Para pegawai diberi kesempatan mengikuti pelatihan maupun melanjutkan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kemampuannya.				
10.	Pujian & Penghargaan	Pegawai yang berprestasi selalu diberikan (pujian&penghargaan) serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.				

Lampiran 2 Rekapitulasi Data Hasil Penelitian

NO	X11	X12	X13	X14	X15	TOTAL	X21	X22	X23	TOTAL X2	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	X310	TOTAL X3	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7	Y8	Y9	TOTAL Y
1	4	5	4	5	5	23	4	5	5	14			5	4	5	4	5	5	5	4	45	4	5	5	4	4	4	4	5	5	40
2	4	4	4	4	4	20	4	3	4	11	2	5	4	5	5	5	5	5	5	3	44	2	3	2	2	3	4	5	5	5	31
3	5	5	5	5	5	25	4	5	5	14	4	2	1	2	1	4	2	1	4	3	28	3	2	3	5	3	5	3	4	4	32
4	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	3	3	2	3	4	4	4	3	34	3	2	3	4	3	4	4	3	3	29
5	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
6	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
7	5	5	5	5	5	25	4	5	4	13	5	4	4	5	5	5	5	5	4	5	47	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
8	5	5	4	4	4	22	4	5	4	13	4	4	5	4	5	4	4	5	4	3	42	4	3	5	5	3	4	4	4	4	36
9	5	4	5	5	5	24	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
10	5	3	3	2	4	17	3	2	4	9	3	4	4	3	4	4	4	3	4	2	35	3	2	1	2	3	4	4	2	2	23
11	5	4	5	5	5	24	4	5	4	13	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	3	3	3	4	4	4	4	4	4	33
12	5	4	4	5	4	22	5	5	5	15	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	47	5	5	5	4	5	5	5	5	5	44
13	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
14	5	4	4	4	5	22	5	5	4	14	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	47	5	5	4	5	5	5	5	4	4	42
15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
16	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
17	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
18	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
19	4	4	4	3	5	20	4	4	4	12	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	36	3	3	1	5	5	4	4	3	3	31
20	5	4	4	4	5	22	4	4	5	13	4	4	4	4	4	4	3	5	4	3	39	4	3	4	3	3	4	4	4	4	33
21	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
22	4	4	3	4	5	20	5	4	4	13	4	3	3	3	3	4	5	4	3	4	36	3	4	4	3	4	4	4	4	4	34
23	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38	3	3	3	4	3	4	3	3	3	29
24	5	4	4	4	4	21	5	5	4	14	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39	4	3	5	5	3	4	5	4	4	37
25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
26	4	4	4	3	4	19	3	2	4	9	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	35
27	4	4	5	3	4	20	4	3	4	11	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39	4	4	4	4	3	4	4	4	4	35
28	5	5	5	5	5	25	5	5	5	15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
29	5	4	5	4	5	23	4	4	5	13	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49	5	5	5	4	4	4	5	5	5	42
30	3	3	3	4	4	17	4	5	3	12	4	3	4	4	3	5	3	4	4	3	37	3	3	3	3	3	4	4	3	3	29
31	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
32	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
33	4	4	4	4	4	20	4	4	4	12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	4	4	4	4	4	4	4	4	4	36
34	4	4	5	4	5	22	4	5	4	13	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	47	5	5	5	5	5	5	5	5	5	46
35	4	5	5	4	4	22	5	5	4	14	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	45	5	4	5	4	4	5	4	5	4	41
36	5	4	4	4	4	21	4	5	5	14	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47	4	4	5	5	4	5	4	5	5	41
37	4	4	5	5	5	23	5	4	4	13	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	43	5	5	4	4	4	4	4	4	5	40
38	5	5	4	4	4	22	4	5	4	13	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	42	4	4	5	4	4	5	5	4	4	40

Lampiran 3 Karakteristik Responden

UNIVARIATE

• Usia

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	25-30 Tahun	47	78.3	78.3	78.3
	31-40 Tahun	7	11.7	11.7	90.0
	41-50 Tahun	3	5.0	5.0	95.0
	>50 Tahun	3	5.0	5.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

• Pendidikan

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA/SMK	8	13.3	13.3	13.3
	Diploma	11	18.3	18.3	31.7
	Sarjana	32	53.3	53.3	85.0
	Pascasarjana	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

• Jenis Kelamin

JK					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	23	38.3	38.3	38.3
	Perempuan	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

• Status Pernikahan

SP					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Menikah	29	48.3	48.3	48.3
	Belum Menikah	31	51.7	51.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Lampiran 4 Frekuensi Responden

Statistics									
	Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.	Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar sesuai dengan ketentuan pemerintahan.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara efisien.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja	Saya berinisiatif untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan	Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan	Saya menerapkan jiwa kepemimpinan dalam bekerja sama dengan tim.	Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.	Saya memiliki keterampilan yang baik dalam pekerjaan.
N	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0	Valid 60 Missing 0
Mean	4,30	4,27	4,28	4,42	4,23	4,60	4,47	4,43	4,43
Median	4,00	5,00	4,50	5,00	4,00	5,00	4,50	5,00	5,00
Minimum	2	2	1	2	3	4	3	2	2
Maximum	5	5	5	5	5	5	5	5	5

Saya selalu berusaha untuk meningkatkan kuantitas kerja saya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	8	13,3	13,3	15,0
	Setuju	23	38,3	38,3	53,3
	Sangat Setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Kualitas kerja saya sudah memenuhi standar sesuai dengan ketentuan pemerintahan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Kurang setuju	9	15,0	15,0	20,0
	Setuju	17	28,3	28,3	48,3
	Sangat Setuju	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cara efisien.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Tidak setuju	1	1,7	1,7	5,0
	Kurang setuju	5	8,3	8,3	13,3
	Setuju	22	36,7	36,7	50,0
	Sangat Setuju	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Kurang setuju	3	5,0	5,0	8,3
	Setuju	23	38,3	38,3	46,7
	Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya berinisiatif untuk bertanggung jawab atas pekerjaan yang saya kerjakan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	10	16,7	16,7	16,7
	Setuju	26	43,3	43,3	60,0
	Sangat Setuju	24	40,0	40,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya bekerja dengan ketelitian yang tinggi untuk hasil yang mendekati kesempurnaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	24	40,0	40,0	40,0
	Sangat Setuju	36	60,0	60,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya menerapkan jiwa kepemimpinan dalam bekerja sama dengan tim.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	28	46,7	46,7	50,0
	Sangat Setuju	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Dalam bekerja saya selalu memiliki kejujuran terhadap diri sendiri, teman dan pimpinan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	4	6,7	6,7	8,3
	Setuju	23	38,3	38,3	46,7
	Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya memiliki keterampilan yang baik dalam pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	4	6,7	6,7	8,3
	Setuju	23	38,3	38,3	46,7
	Sangat Setuju	32	53,3	53,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Statistics

		Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	Suhu udara di tempat kerja membuat saya selalu bernafas dengan oksigen yang cukup.	Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.	Lantai ruangan tempat kerja saya bersih setiap hari.	Hubungan antar karyawan terpelihara dengan baik dan saling menghormati
N	Valid	60	60	60	60	60
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		4,53	4,43	4,42	4,35	4,55
Median		5,00	4,00	4,00	4,00	5,00
Minimum		3	3	3	2	4
Maximum		5	5	5	5	5

Pencahayaan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	26	43,3	43,3	45,0
	Sangat setuju	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Suhu udara di tempat kerja membuat saya selalu bernafas dengan oksigen yang cukup.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	30	50,0	50,0	53,3
	Sangat setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Keamanan di tempat kerja saya sudah mampu membuat saya bekerja dengan aman.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	29	48,3	48,3	53,3
	Sangat setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lantai ruangan tempat kerja saya bersih setiap hari.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	5	8,3	8,3	10,0
	Setuju	26	43,3	43,3	53,3
	Sangat setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Hubungan antar karyawan terpelihara dengan baik dan saling menghormati

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Setuju	27	45,0	45,0	45,0
	Sangat setuju	33	55,0	55,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Gaji yang diterima sudah layak.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	1	1,7	1,7	3,3
	Setuju	29	48,3	48,3	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Insentif yang diberikan bermanfaat untuk kehidupan pribadi maupun keluarga.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	2	3,3	3,3	5,0
	Setuju	30	50,0	50,0	55,0
	Sangat setuju	27	45,0	45,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Bonus yang diterima sesuai dengan prestasi kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	4	6,7	6,7	8,3
	Setuju	25	41,7	41,7	50,0
	Sangat setuju	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan makan, tunjangan suami/istri.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	3	5,0	5,0	6,7
	Setuju	26	43,3	43,3	50,0
	Sangat setuju	30	50,0	50,0	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memiliki rencana pemberian pesangon kepada pegawai yang pensiun.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Kurang setuju	3	5,0	5,0	8,3
	Setuju	24	40,0	40,0	48,3
	Sangat setuju	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Instansi pemerintahan tempat saya bekerja, memberikan peluang yang merata kepada pegawai untuk di promosikan pada jabatan yang lebih tinggi.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	3	5,0	5,0	6,7
	Setuju	27	45,0	45,0	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Para pegawai telah di daftarkan dalam Program Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS).

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	2	3,3	3,3	3,3
	Setuju	30	50,0	50,0	53,3
	Sangat setuju	28	46,7	46,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Saya sudah menerapkan SOP dalam bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Setuju	24	40,0	40,0	41,7
	Sangat setuju	35	58,3	58,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Para pegawai diberi kesempatan mengikuti pelatihan maupun melanjutkan tingkat pendidikan untuk meningkatkan kemampuannya.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	3	5,0	5,0	5,0
	Setuju	28	46,7	46,7	51,7
	Sangat setuju	29	48,3	48,3	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Pegawai yang berprestasi selalu diberikan (pujian&penghargaan) serta motivasi untuk membangkitkan semangat kerja.

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	1,7	1,7	1,7
	Kurang setuju	8	13,3	13,3	15,0
	Setuju	20	33,3	33,3	48,3
	Sangat setuju	31	51,7	51,7	100,0
	Total	60	100,0	100,0	

Lampiran 5 Data hasil output SPSS

		Correlations									
		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	Total_Y
Y.1	Pearson Correlation	1	,694**	,704**	,551**	,607**	,591**	,414*	,482**	,482**	,818**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000	,001	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	,694*	1	,610**	,440**	,686**	,473**	,517*	,677**	,677**	,857**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	,704*	,610**	1	,483**	,400**	,467**	,416*	,662**	,662**	,811**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,002	,000	,001	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	,551*	,440**	,483**	1	,416**	,554**	,215	,332**	,332**	,633**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000	,099	,009	,009	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	,607*	,686**	,400**	,416**	1	,504**	,517*	,536**	,536**	,754**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,002	,001		,000	,000	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	,591*	,473**	,467**	,554**	,504**	1	,375*	,413**	,413**	,673**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,003	,001	,001	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	,414*	,517**	,416**	,215	,517**	,375**	1	,509**	,509**	,632**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,001	,099	,000	,003		,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	,482*	,677**	,662**	,332**	,536**	,413**	,509*	1	1,000**	,822**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,000	,001	,000		,000	,000

	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.9	Pearson	,482*	,677**	,662**	,332**	,536**	,413**	,509*	1,000**	1	,822**
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,009	,000	,001	,000	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Y	Pearson	,818*	,857**	,811**	,633**	,754**	,673**	,632*	,822**	,822**	1
	Correlation										
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,703	5

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Total_X1
X1.1	Pearson						
	Correlation	1	,288*	,250	,170	,341**	,576**
	Sig. (2-tailed)		,026	,054	,195	,008	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson	,288*	1	,416**	,335**	,222	,664**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,026		,001	,009	,088	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson	,250	,416**	1	,577**	,243	,754**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,054	,001		,000	,061	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson	,170	,335**	,577**	1	,355**	,763**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,195	,009	,000		,005	,000
	N	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson	,341**	,222	,243	,355**	1	,610**
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,008	,088	,061	,005		,000
	N	60	60	60	60	60	60
Total_X1	Pearson	,576**	,664**	,754**	,763**	,610**	1
	Correlation						
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60

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

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
,578	3

X3.6	Pearson											
	Correlation	,445**	,616**	,639**	,698*	,644**	1	,286*	,257*	,466**	,500**	,788**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000		,026	,047	,000	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson											
	Correlation	,278*	,424**	,476**	,321*	,308*	,286*	1	,354*	,240	,499**	,568**
	Sig. (2-tailed)	,032	,001	,000	,012	,016	,026		,006	,065	,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.8	Pearson											
	Correlation	,424**	,197	,333**	,419*	,318*	,257*	,354**	1	,498**	,373**	,552**
	Sig. (2-tailed)	,001	,131	,009	,001	,013	,047	,006		,000	,003	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.9	Pearson											
	Correlation	,402**	,448**	,339**	,646*	,486**	,466**	,240	,498*	1	,438**	,676**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,008	,000	,000	,000	,065	,000		,000	,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.10	Pearson											
	Correlation	,664**	,475**	,514**	,560*	,636**	,500**	,499**	,373*	,438**	1	,795**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,003	,000		,000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_X3	Pearson											
	Correlation	,640**	,744**	,787**	,818*	,803**	,788**	,568**	,552*	,676**	,795**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

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

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

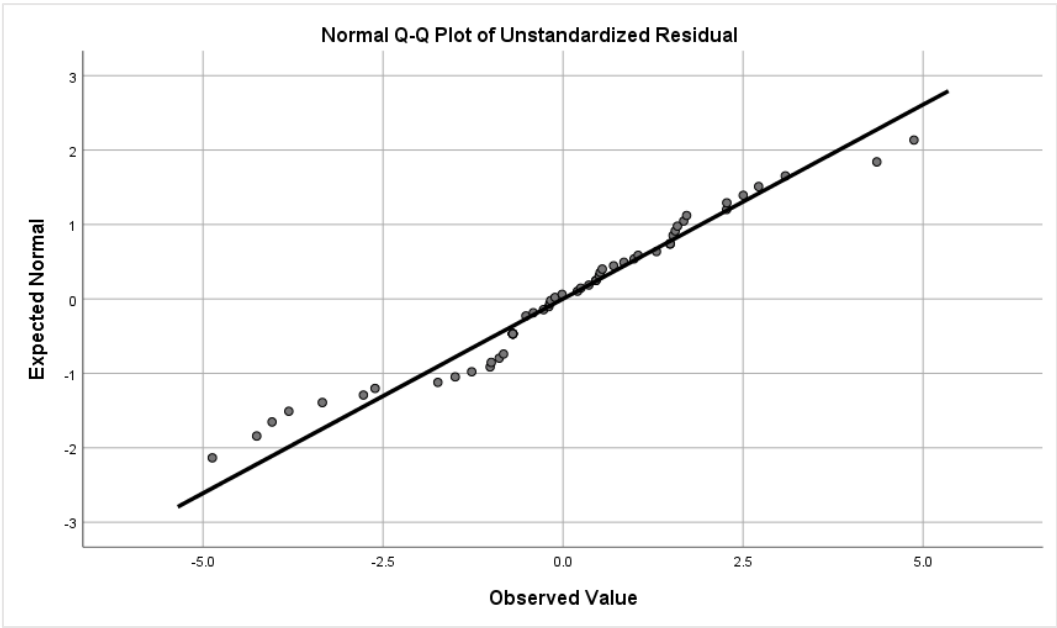
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,906	9

Lampiran 6 Hasil Analisis Regresi

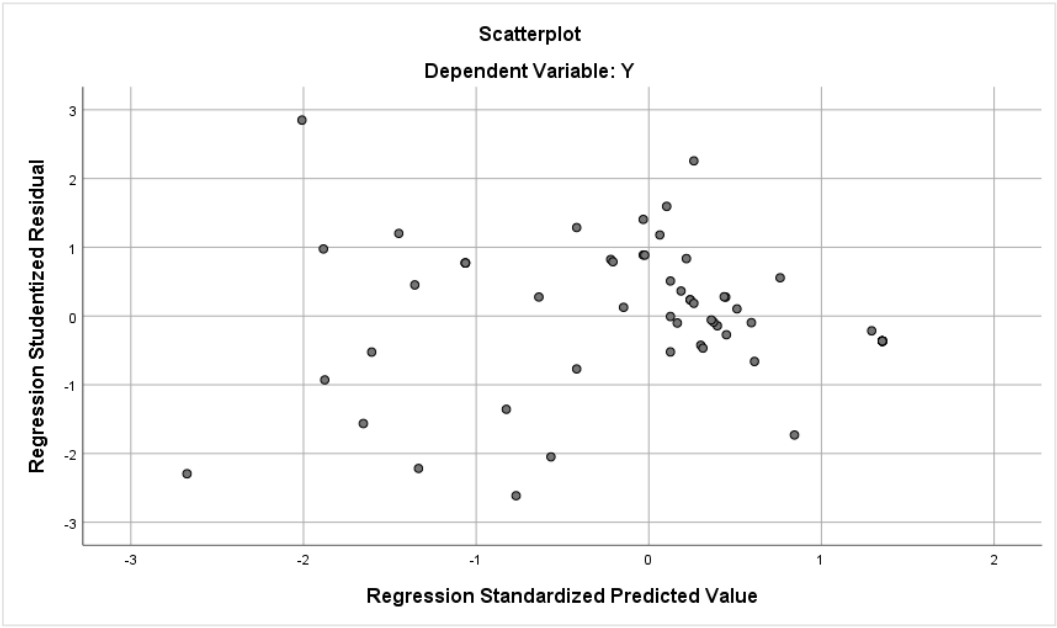
ANALISIS REGRESI

1. Asumsi Klasik

- Asumsi Normalitas



- Asumsi Heterokedastisitas



Asumsi Multikolinieritas

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.228	2.991		-3.419	.001		
	X1	.285	.217	.112	1.309	.196	.356	2.813
	X2	1.158	.316	.313	3.663	.001	.357	2.804
	X3	.629	.070	.606	8.926	.000	.566	1.768

a. Dependent Variable: Y

2. Model Regresi Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.228	2.991		-3.419	.001		
	X1	.285	.217	.112	1.309	.196	.356	2.813
	X2	1.158	.316	.313	3.663	.001	.357	2.804
	X3	.629	.070	.606	8.926	.000	.566	1.768

a. Dependent Variable: Y

3. Uji t

Coefficients ^a								
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10.228	2.991		-3.419	.001		
	X1	.285	.217	.112	1.309	.196	.356	2.813
	X2	1.158	.316	.313	3.663	.001	.357	2.804
	X3	.629	.070	.606	8.926	.000	.566	1.768

a. Dependent Variable: Y

4. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1266.196	3	422.065	109.153	.000 ^b
	Residual	216.538	56	3.867		
	Total	1482.733	59			

a. Dependent Variable: Y
b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

5. Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.924 ^a	.854	.846	1.966

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Tabel r untuk df = 51 - 100

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
51	0.2284	0.2706	0.3188	0.3509	0.4393
52	0.2262	0.2681	0.3158	0.3477	0.4354
53	0.2241	0.2656	0.3129	0.3445	0.4317
54	0.2221	0.2632	0.3102	0.3415	0.4280
55	0.2201	0.2609	0.3074	0.3385	0.4244
56	0.2181	0.2586	0.3048	0.3357	0.4210
57	0.2162	0.2564	0.3022	0.3328	0.4176
58	0.2144	0.2542	0.2997	0.3301	0.4143
59	0.2126	0.2521	0.2972	0.3274	0.4110
60	0.2108	0.2500	0.2948	0.3248	0.4079
61	0.2091	0.2480	0.2925	0.3223	0.4048
62	0.2075	0.2461	0.2902	0.3198	0.4018
63	0.2058	0.2441	0.2880	0.3173	0.3988
64	0.2042	0.2423	0.2858	0.3150	0.3959
65	0.2027	0.2404	0.2837	0.3126	0.3931
66	0.2012	0.2387	0.2816	0.3104	0.3903
67	0.1997	0.2369	0.2796	0.3081	0.3876
68	0.1982	0.2352	0.2776	0.3060	0.3850
69	0.1968	0.2335	0.2756	0.3038	0.3823
70	0.1954	0.2319	0.2737	0.3017	0.3798
71	0.1940	0.2303	0.2718	0.2997	0.3773
72	0.1927	0.2287	0.2700	0.2977	0.3748
73	0.1914	0.2272	0.2682	0.2957	0.3724
74	0.1901	0.2257	0.2664	0.2938	0.3701
75	0.1888	0.2242	0.2647	0.2919	0.3678
76	0.1876	0.2227	0.2630	0.2900	0.3655
77	0.1864	0.2213	0.2613	0.2882	0.3633
78	0.1852	0.2199	0.2597	0.2864	0.3611
79	0.1841	0.2185	0.2581	0.2847	0.3589
80	0.1829	0.2172	0.2565	0.2830	0.3568
81	0.1818	0.2159	0.2550	0.2813	0.3547
82	0.1807	0.2146	0.2535	0.2796	0.3527
83	0.1796	0.2133	0.2520	0.2780	0.3507
84	0.1786	0.2120	0.2505	0.2764	0.3487
85	0.1775	0.2108	0.2491	0.2748	0.3468
86	0.1765	0.2096	0.2477	0.2732	0.3449
87	0.1755	0.2084	0.2463	0.2717	0.3430
88	0.1745	0.2072	0.2449	0.2702	0.3412
89	0.1735	0.2061	0.2435	0.2687	0.3393
90	0.1726	0.2050	0.2422	0.2673	0.3375
91	0.1716	0.2039	0.2409	0.2659	0.3358
92	0.1707	0.2028	0.2396	0.2645	0.3341
93	0.1698	0.2017	0.2384	0.2631	0.3323
94	0.1689	0.2006	0.2371	0.2617	0.3307
95	0.1680	0.1996	0.2359	0.2604	0.3290
96	0.1671	0.1986	0.2347	0.2591	0.3274
97	0.1663	0.1975	0.2335	0.2578	0.3258
98	0.1654	0.1966	0.2324	0.2565	0.3242
99	0.1646	0.1956	0.2312	0.2552	0.3226
100	0.1638	0.1946	0.2301	0.2540	0.3211

NILAI T TABEL

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
1	63,656	25,452	12,706	6,314
2	9,925	6,205	4,303	2,920
3	5,841	4,177	3,182	2,353
4	4,604	3,495	2,776	2,132
5	4,032	3,163	2,571	2,015
6	3,707	2,969	2,447	1,943
7	3,499	2,841	2,365	1,895
8	3,355	2,752	2,306	1,860
9	3,250	2,685	2,262	1,833
10	3,169	2,634	2,228	1,812
11	3,106	2,593	2,201	1,796
12	3,055	2,560	2,179	1,782
13	3,012	2,533	2,160	1,771
14	2,977	2,510	2,145	1,761
15	2,947	2,490	2,131	1,753
16	2,921	2,473	2,120	1,746
17	2,898	2,458	2,110	1,740
18	2,878	2,445	2,101	1,734
19	2,861	2,433	2,093	1,729
20	2,845	2,423	2,086	1,725
21	2,831	2,414	2,080	1,721
22	2,819	2,405	2,074	1,717
23	2,807	2,398	2,069	1,714
24	2,797	2,391	2,064	1,711
25	2,787	2,385	2,060	1,708
26	2,779	2,379	2,056	1,706
27	2,771	2,373	2,052	1,703
28	2,763	2,368	2,048	1,701
29	2,756	2,364	2,045	1,699
30	2,750	2,360	2,042	1,697
31	2,744	2,356	2,040	1,696
32	2,738	2,352	2,037	1,694
33	2,733	2,348	2,035	1,692
34	2,728	2,345	2,032	1,691
35	2,724	2,342	2,030	1,690
36	2,719	2,339	2,028	1,688
37	2,715	2,336	2,026	1,687
38	2,712	2,334	2,024	1,686
39	2,708	2,331	2,023	1,685
40	2,704	2,329	2,021	1,684
41	2,701	2,327	2,020	1,683
42	2,698	2,325	2,018	1,682
43	2,695	2,323	2,017	1,681
44	2,692	2,321	2,015	1,680
45	2,690	2,319	2,014	1,679
46	2,687	2,317	2,013	1,679
47	2,685	2,315	2,012	1,678
48	2,682	2,314	2,011	1,677
49	2,680	2,312	2,010	1,677
50	2,678	2,311	2,009	1,676

DF	Tingkat Keyakinan			
	99%	97,5%	95%	90%
51	2,676	2,310	2,008	1,675
52	2,674	2,308	2,007	1,675
53	2,672	2,307	2,006	1,674
54	2,670	2,306	2,005	1,674
55	2,668	2,304	2,004	1,673
56	2,667	2,303	2,003	1,673
57	2,665	2,302	2,002	1,672
58	2,663	2,301	2,002	1,672
59	2,662	2,300	2,001	1,671
60	2,660	2,299	2,000	1,671
61	2,659	2,298	2,000	1,670
62	2,657	2,297	1,999	1,670
63	2,656	2,296	1,998	1,669
64	2,655	2,295	1,998	1,669
65	2,654	2,295	1,997	1,669
66	2,652	2,294	1,997	1,668
67	2,651	2,293	1,996	1,668
68	2,650	2,292	1,995	1,668
69	2,649	2,291	1,995	1,667
70	2,648	2,291	1,994	1,667
71	2,647	2,290	1,994	1,667
72	2,646	2,289	1,993	1,666
73	2,645	2,289	1,993	1,666
74	2,644	2,288	1,993	1,666
75	2,643	2,287	1,992	1,665
76	2,642	2,287	1,992	1,665
77	2,641	2,286	1,991	1,665
78	2,640	2,285	1,991	1,665
79	2,639	2,285	1,990	1,664
80	2,639	2,284	1,990	1,664
81	2,638	2,284	1,990	1,664
82	2,637	2,283	1,989	1,664
83	2,636	2,283	1,989	1,663
84	2,636	2,282	1,989	1,663
85	2,635	2,282	1,988	1,663
86	2,634	2,281	1,988	1,663
87	2,634	2,281	1,988	1,663
88	2,633	2,280	1,987	1,662
89	2,632	2,280	1,987	1,662
90	2,632	2,280	1,987	1,662
91	2,631	2,279	1,986	1,662
92	2,630	2,279	1,986	1,662
93	2,630	2,278	1,986	1,661
94	2,629	2,278	1,986	1,661
95	2,629	2,277	1,985	1,661
96	2,628	2,277	1,985	1,661
97	2,627	2,277	1,985	1,661
98	2,627	2,276	1,984	1,661
99	2,626	2,276	1,984	1,660
100	2,626	2,276	1,984	1,660

Nilai F Tabel Pada Tingkat Keyakinan 95%

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
1	161,446	199,499	215,707	224,583	230,160	233,988
2	18,513	19,000	19,164	19,247	19,296	19,329
3	10,128	9,552	9,277	9,117	9,013	8,941
4	7,709	6,944	6,591	6,388	6,256	6,163
5	6,608	5,786	5,409	5,192	5,050	4,950
6	5,987	5,143	4,757	4,534	4,387	4,284
7	5,591	4,737	4,347	4,120	3,972	3,866
8	5,318	4,459	4,066	3,838	3,688	3,581
9	5,117	4,256	3,863	3,633	3,482	3,374
10	4,965	4,103	3,708	3,478	3,326	3,217
11	4,844	3,982	3,587	3,357	3,204	3,095
12	4,747	3,885	3,490	3,259	3,106	2,996
13	4,667	3,806	3,411	3,179	3,025	2,915
14	4,600	3,739	3,344	3,112	2,958	2,848
15	4,543	3,682	3,287	3,056	2,901	2,790
16	4,494	3,634	3,239	3,007	2,852	2,741
17	4,451	3,592	3,197	2,965	2,810	2,699
18	4,414	3,555	3,160	2,928	2,773	2,661
19	4,381	3,522	3,127	2,895	2,740	2,628
20	4,351	3,493	3,098	2,866	2,711	2,599
21	4,325	3,467	3,072	2,840	2,685	2,573
22	4,301	3,443	3,049	2,817	2,661	2,549
23	4,279	3,422	3,028	2,796	2,640	2,528
24	4,260	3,403	3,009	2,776	2,621	2,508
25	4,242	3,385	2,991	2,759	2,603	2,490
26	4,225	3,369	2,975	2,743	2,587	2,474
27	4,210	3,354	2,960	2,728	2,572	2,459
28	4,196	3,340	2,947	2,714	2,558	2,445
29	4,183	3,328	2,934	2,701	2,545	2,432
30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,319
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286

DF 2	DF 1					
	1	2	3	4	5	6
51	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286
52	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283
53	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279
54	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275
55	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272
56	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269
57	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266
58	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263
59	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260
60	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257
61	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254
62	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251
63	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249
64	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246
65	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244
66	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242
67	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239
68	3,984	3,134	2,742	2,509	2,352	2,237
69	3,982	3,132	2,739	2,507	2,350	2,235
70	3,980	3,130	2,737	2,505	2,348	2,233
71	3,978	3,128	2,736	2,503	2,346	2,231
72	3,976	3,126	2,734	2,501	2,344	2,229
73	3,974	3,124	2,732	2,499	2,342	2,227
74	3,972	3,122	2,730	2,497	2,340	2,226
75	3,970	3,120	2,728	2,495	2,338	2,224
76	3,968	3,119	2,727	2,494	2,337	2,222
77	3,967	3,117	2,725	2,492	2,335	2,220
78	3,965	3,115	2,723	2,490	2,333	2,219
79	3,963	3,114	2,722	2,489	2,332	2,217
80	3,962	3,112	2,720	2,487	2,330	2,216
81	3,960	3,111	2,719	2,486	2,329	2,214
82	3,959	3,109	2,717	2,484	2,327	2,213
83	3,957	3,108	2,716	2,483	2,326	2,211
84	3,956	3,107	2,715	2,482	2,324	2,210
85	3,955	3,105	2,713	2,480	2,323	2,209
86	3,953	3,104	2,712	2,479	2,322	2,207
87	3,952	3,103	2,711	2,478	2,321	2,206
88	3,951	3,101	2,709	2,476	2,319	2,205
89	3,949	3,100	2,708	2,475	2,318	2,203
90	3,948	3,099	2,707	2,474	2,317	2,202
91	3,947	3,098	2,706	2,473	2,316	2,201
92	3,945	3,095	2,704	2,471	2,313	2,199
93	3,943	3,094	2,703	2,470	2,312	2,198
94	3,942	3,093	2,701	2,469	2,311	2,197
95	3,941	3,092	2,700	2,467	2,310	2,196
96	3,940	3,091	2,699	2,466	2,309	2,195
97	3,939	3,090	2,698	2,465	2,308	2,194
98	3,938	3,089	2,697	2,465	2,307	2,193
99	3,937	3,088	2,696	2,464	2,306	2,192
100	3,936	3,087	2,696	2,463	2,305	2,191