

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH**

Skripsi

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

Oleh

EDY SAHPUTRA

NPM.1402120315



**FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH ACEH
BANDA ACEH
2021**



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, 10 September 2021

TANDA PERSETUJUAN/PENGESAHAN SKRIPSI

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

EDY SAHPUTRA
NPM : 1402120315

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT 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

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

Pembimbing I

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

Pembimbing II

Tuwisna, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

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



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, 10 September 2021

TANDA PERSETUJUAN KOMISI UJIAN SKRIPSI

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

EDY SAHPUTRA
NPM : 1402120315

Dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN
RAKYAT ACEH**

Yang telah dipertahankan di depan Komisi Ujian, pada tanggal 16 Agustus 2021

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

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

Anggota

Tuwisa, SE, MM
NIK. 19850710 201506 2 001

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, 10 September 2021

Yang Menyatakan



Edy Sahputra

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Edy Sahputra
NPM : 1402120315
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 DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT 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 : 10 September 2021

Yang Menyatakan,



Edy Sahputra

KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr.Wb

Dengan mengucapkan segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, karena berkat rahmat dan karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non Pns Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh*”. Salawat dan salam kepada junjungan alam Nabi Besar Muhammad SAW yang telah membawa syiar islam di atas muka bumi ini.

Skripsi ini merupakan salah satu syarat untuk menyelesaikan Program Pendidikan S1 pada Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh. Keberhasilan dalam penyelesaian skripsi ini tidak terlepas dari bimbingan, arahan dan dukungan dari berbagai pihak.

Oleh karena itu pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ayahanda Drs. Syafii M. Ali dan Ibunda Yusmaidar beserta keluarga besar tercinta yang telah memberikan doa, kasih sayang, perhatian dan pengorbanan moral dan material yang tidak terkira sehingga dapat menyelesaikan studi dengan baik.
2. Bapak Drs. Tarmizi Gadeng, SE.M.Si.MM, Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh.
3. Ibu Suryani Murad, SE, M.SI, selaku dosen pembimbing I dan Ketua Jurusan

Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.

4. Ibu Tuwisna, SE.MM, selaku dosen pembimbing II dan Ketua Laboratorium Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Aceh yang telah memberikan dorongan dan arahan dari rencana hingga selesainya penelitian ini.
5. Diri sendiri dan Sahabat seperjuangan yang telah memberikan dukungan dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna, oleh karena itu kritik dan saran yang sifatnya membangun dari berbagai pihak penulis terima dengan senang hati. Akhirnya penulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi kita semua. Amin.

Wssalamualaikum Wr.Wb.

Banda Aceh, 30 Juni 2021
Hormat Saya,

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
DAFTAR ISI	iii
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR GAMBAR	vi
ABSTRAK	vii
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Penelitian	1
1.2 Permasalahan Penelitian	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	5
1.5 Ruang Lingkup Penelitian	6
 BAB II TINJAUAN KEPUSTAKAAN	
2.1 Landasan Teori	7
2.1.1 Kinerja Pegawai	7
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	7
2.1.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai	9
2.1.1.3 Unsur-unsur Kinerja Pegawai.....	9
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai	10
2.1.2 Lingkungan Kerja	10
2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	10
2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	12
2.1.2.3 Jenis-jenis Lingkungan Kerja	12
2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	13
2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja	13
2.1.3 Kompensasi	14
2.1.3.1 Pengertian Kompensasi	14
2.1.3.2 Tujuan Kompensasi	15
2.1.3.3 Faktor-faktor mempengaruhi Kompensasi	16
2.1.3.4 Jenis-jenis Kompensasi	17
2.1.3.5 Indikator Kompensasi	17
2.2 Penelitian Sebelumnya	18

2.3 Kerangka Pemikiran	21
2.4 Hipotesis	22
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Desain Penelitian	23
3.1.1 Tujuan Penelitian	23
3.1.2 Jenis Penelitian	23
3.1.3 Horizon Waktu	24
3.1.4 Unit Analisis	24
3.2 Populasi dan Sampel	24
3.3 Sumber Data	25
3.4 Teknik Pengumpulan Data	26
3.5 Definisi dan Operasional Variabel	26
3.6 Teknik Analisis Data	28
3.7 Pengujian Data	28
3.7.1 Pengujian Validitas	29
3.7.2 Uji Reliabilitas	29
3.8 Pengujian Asumsi Klasik	30
3.8.1 Uji Normalitas	30
3.8.2 Uji Multikolineritas.....	30
3.8.3 Uji Heteroskedastisitas	31
3.9 Pengujian Hipotesis	31
BAB IV HASIL PENELITIAN	
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	34
4.2 Hasil Penelitian	35
4.2.1 Karakteristik Responden	36
4.2.2 Pengujian Data	37
4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden	39
4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik.....	42
4.2.5 Pengujian Hipotesis	44
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan	50
5.2 Saran	51
DAFTAR PUSTAKA.....	52
DAFTAR LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Sebelumnya	19
Tabel 3.1 Skala Pengukuran	26
Tabel 3.2 Definisi Operasional Variabel	27
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	36
Tabel 4.2 Usia Responden.....	36
Tabel 4.3 Pendidikan Responden.....	37
Tabel 4.4 Masa Kerja Responden	37
Tabel 4.5 Uji Validitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.6 Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	38
Tabel 4.7 Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja.....	39
Tabel 4.8 Distribusi Frekuensi Kompensasi	40
Tabel 4.9 Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai	41
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolineritas	43
Tabel 4.11 Hasil Analisis Regresi Berganda	45
Tabel 4.12 Hasil Uji F (Simultan)	47
Tabel 4.13 Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi	48

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran	21
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas	42
Gambar 4.2 Hasil Uji Heteroskedastisitas	44

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH**

**EDY SAHPUTRA
NPM.1402120315**

**Pembimbing: 1. Suryani Murad, SE, M.SI
2. Tuwisna, SE.MM**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja pegawai non pns pada kantor sekretariat dewan perwakilan rakyat aceh. Metode yang digunakan adalah metode asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan hubungan antara dua variabel atau lebih dalam suatu penelitian. Penentuan sampel penelitian ini menggunakan Teknik *convenience sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 73 orang pegawai yang bersedia menjadi responden. Metode analisis yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai non pns pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai non pns pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai non pns pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja dan kompensasi, semakin nyamannya lingkungan kerja, dan sesuai kompensasi yang di berikan oleh kantor sekretariat DPRA maka semakin besar peluang bagi perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Bagi peneliti, perusahaan disarankan menguatkan lini lingkungan kerja dengan cara meningkatkan fasilitas yang dibutuhkan oleh pegawai, serta menyesuaikan kompensasi sesuai UMP yang berlaku sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada kantor sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kinerja Pegawai.*

**THE EFFECT OF THE WORK ENVIRONMENT AND COMPENSATION
ON THE PERFORMANCE OF NON-CIVIL SERVANTS AT THE
SECRETARIAT OFFICE OF THE ACEH PEOPLE'S REPRESENTATIVE
COUNCIL**

**EDY SAHPUTRA
NPM.1402120315**

**Mentors : 1. Suryani Murad, SE, M.SI
2. Tuwisna, SE.MM**

ABSTRACT

This research aims to determine the influence of the work environment and compensation simultaneously on the performance of non-civil servants in the secretariat office of the House of Representatives of Aceh. The method used is an associative method that aims to determine the influence and relationship between two or more variables in a study. Determination of samples of this study using convenience sampling techniques. The sample used in this study was 73 employees who were willing to be respondents. The method of analysis applied is multiple linear regression analysis. The results showed that the work environment partially affects the performance of non-civil servants in the Office of the Secretariat of the House of Representatives of Aceh. Partial compensation affects the performance of non-civil servants in the Secretariat office of the Aceh People's Representative Council. The work environment and compensation simultaneously affect the performance of non-civil servants in the Office of the Secretariat of the Aceh People's Representative Council. The improvement of employee performance is determined by the work environment and compensation, the more comfortable the work environment, and according to the compensation provided by the dpra secretariat office, the greater the opportunity for the company in improving employee performance. For researchers, the company is advised to strengthen the line of work environment by improving the facilities needed by employees, as well as adjust compensation according to the applicable UMP so as to improve the performance of employees at the secretariat office of the Aceh People's Representative Council.

Keywords: Work Environment, Compensation, Employee Performance.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Sebagai salah satu komponen utama suatu organisasi, sumber daya manusia menjadi perencana sekaligus pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi. Mereka mempunyai potensi seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan latar belakang pendidikan, usia, jenis kelamin dan lain-lain yang heterogen yang jika dibawa ke dalam suatu organisasi dapat dimanfaatkan dan dioptimalkan potensinya untuk mencapai tujuan organisasi. Orang-orang yang menduduki posisi dalam organisasi baik sebagai pimpinan maupun anggota merupakan faktor terpenting yang saling berkaitan antara satu dengan yang lain dalam setiap organisasi atau instansi baik pemerintah maupun swasta. Hal ini terjadi karena keberhasilan atau tidaknya suatu organisasi sebagian besar dipengaruhi oleh faktor manusia selaku pelaksana dari pekerjaan.

Pada prinsipnya di dalam suatu negara terdapat tiga jenis kekuasaan, yakni kekuasaan eksekutif, legislatif dan yudikatif. Kekuasaan eksekutif adalah untuk menjalankan atau melaksanakan undang - undang. Kekuasaan legislatif adalah untuk membuat undang - undang. Sedangkan, kekuasaan yudikatif adalah untuk mengontrol apakah undang – undang dijalankan secara benar atau tidak. Seperti yang kita ketahui bersama kekuasaan legislatif yang dalam hal ini adalah Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia. Dalam pasal 19 ayat 1 UUD 1945

menyebutkan bahwa Anggota Dewan Perwakilan Rakyat dipilih melalui pemilihan umum.

Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPRA) merupakan salah satu unsur penyelenggara Pemerintahan Aceh yang bertindak sebagai lembaga legislatif di Aceh dengan fungsi merumuskan kebijakan (legislasi) Aceh, mengalokasikan sumberdaya (*budgeting*) dan pengawasan (*oversight*). Pasca reformasi, lembaga legislatif semakin menjadi kekuatan penting dalam menegajawantahkan peran *check and balances* terhadap eksekutif sebagai konsenkuensi diadopsinya konsep trias politica dalam ketatanegaraan di Indonesia. Bahkan bila kita tilik lebih jauh, pasca reformasi, kekuatan legislatif semakin menemukan “ruang” politik yang semakin luas (Rahmawati dan Hanif dalam S2 Plod UGM, 2008:1-2).

Menurut Mardina dalam Fitriani (2020:19) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Menurut Anggraini (2020:24) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung

maupun tidak langsung agar karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Pemberian kompensasi sangatlah penting bagi sebuah perusahaan.

Menurut Sanjaya (2019:10) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Setelah mewawancarai responden awal sebanyak 20 orang karyawan Non PNS, bahwa kantor sekretariat DPRA yang berada di Jl. Tgk. Daud beureueh No H.M, kec Kuta Alam kota Banda Aceh menetapkan jam kerja 8 jam kerja dalam 1 hari dan 5 hari kerja dalam seminggu. Untuk jam masuk kantor yang ditetapkan oleh organisasi yakni pukul 08:00 wib dan waktu selesai bekerja pukul 17:00 wib (sudah termasuk jam istirahat selama satu jam). Lingkungan kerja pada kantor sekretariat DPRA perlu diperhatikan lagi untuk pengadaan sumber air dan fungsi dari setiap alat kerja yang digunakan. Misalnya, sering terjadi kendala pada air yang mati dan sound system yang tidak berfungsi dan mengakibatkan lingkungan kerja tidak kondusif dan penurunan dalam kinerja pegawai Non PNS. Kompensasi yang diberikan untuk pegawai Non PNS masih jauh dibawah UMP (upah minimum regional), beberapa pegawai tidak mendapatkan uang insentif dan tunjangan diluar gaji yang sudah diberikan oleh kantor sekretariat DPRA yang membuat para pegawai non PNS tersebut mengalami penurunan kinerja. Berdasarkan

permasalahan diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja pegawai akan lebih meningkat jika Lingkungan kerja lebih diperhatikan dan pemberian kompensasi pada pegawai non PNS di setarakan dengan UMP yang berlaku.

Berdasarkan fenomena masalah di atas, penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh ”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh ?
2. Bagaimana Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh ?
3. Bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan di atas, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh .
2. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompensasi secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh .
3. Untuk menguji dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh .

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat, baik manfaat secara teoritis maupun praktis, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Dapat menjadi bahan referensi penelitian-penelitian selanjutnya terutama yang berkaitan dengan sumber daya manusia.

2. Manfaat Praktis

Sebagai bahan masukan dan pertimbangan pada Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh sehubungan dengan peningkatan kinerja pegawai.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Berdasarkan uraian pada latar belakang masalah di atas, maka permasalahan yang dikaji dalam penelitian ini dibatasi dengan Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh .

BAB II

TINJAUAN KEPUSTAKAAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama, (yulia, 2019:10).

Kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang selama periode waktu tertentu dan pada bidang pekerjaan yang ditekuninya. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasi (Dalimunthe, 2018:55). Kinerja yang rendah akan berdampak negatif seperti penurunan sistem kerja yang membuat pekerjaan semakin lamban untuk diselesaikan. Berbagai usaha yang dilakukan oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya melalui pendidikan, pelatihan, kompensasi, motivasi, dan gaya kepemimpinan.

Kinerja sebagai prestasi kerja yakni perbandingan antara hasil kerja yang secara nyata dengan standar kerja yang ditetapkan (Febrianto, 2019:178). Dengan demikian, kinerja memfokuskan pada hasil kerjanya. kinerja sebagai *“performance is defined as the record of outcomes produced on specified job function or activity during a specified time period”*. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu.

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, Sanjaya (2019:10). Kemudian kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Berdasarkan definisi diatas dapat bahwa kinerja karyawan merupakan suatu prestasi yang dicapai seseorang dalam kurun waktu tertentu yang merupakan bentuk kualitas dirinya terhadap tanggung jawab dan peran yang diberikan. Jadi kinerja merupakan suatu hasil kerja atau prestasi kerja dalam bentuk kegiatan yang telah direncanakan berdasarkan sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dan dilaksanakan dalam jangka waktu tertentu.

2.1.1.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor tersebut adalah faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal, dan faktor internal karyawan atau pegawai Sanjaya (2019:14), masing-masing faktor tersebut dijelaskan sebagai berikut:

1. Faktor Internal Pegawai.
Faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Sementara itu, faktor-faktor yang diperoleh, misalnya kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, dan komitmen kerja.
2. Faktor-Faktor Lingkungan Internal Organisasi.
Dalam melaksanakan tugasnya, pegawai memerlukan dukungan organisasi tempat ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya pegawai. Sebaliknya, jika sistem kompensasi dan iklim kerja organisasi buruk, kinerja karyawan akan menurun. Faktor internal organisasi lainnya misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Oleh karena itu, manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas karyawan.
3. Faktor Lingkungan Eksternal Organisasi.
Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan.

2.1.1.3 Unsur – unsur Kinerja Pegawai

Ada beberapa unsur yang dapat dilihat dari kinerja seorang karyawan. Menurut Isnani (2019:29), seorang karyawan dapat dikelompokkan menjadi tingkatan kinerja tertentu berdasarkan beberapa penilaian, antara lain:

1. Tingkat Efektivitas
Tingkat efektivitas ini dapat dilihat dari sejauh mana seorang karyawan dapat memanfaatkan sumber-sumber daya untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah direncanakan. Serta, cakupan sasaran yang bisa dilayani. Misalnya: mengerjakan tugas sesuai dengan *standart operating procedure* perusahaan, mengerjakan tugas sesuai dengan skala prioritas.

2. Tingkat Efisiensi

Tingkat efisiensi ini digunakan untuk mengukur seberapa tingkat penggunaan sumber-sumber secara minimal dalam pelaksanaan pekerjaan. Sekaligus dapat diukur besarnya sumber-sumber daya yang terbuang. Semakin besar sumber daya yang terbuang, maka hal ini menunjukkan semakin rendah tingkat efisiennya.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator Kinerja Pegawai menurut Sanjaya (2019:12) adalah :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja
Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Pelaksanaan tugas
Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab
Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melakukan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan/instansi.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien, (Riki, 2019:8). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu

yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Yulia (2019:24) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Mardina dalam Fitriani (2020:19) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. lingkungan kerja adalah lembaga-lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi yang berupa lingkungan sosial dan teknologi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan baik itu tempat yang nyaman maupun teman kerja yang dapat diajak bekerjasama yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menyelesaikan tugas yang dilimpahkan kepadanya dan lingkungan kerja tersebut dapat berupa lingkungan fisik maupun non fisik.

2.1.2.2 Faktor – Faktor Yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di pengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Penerangan atau cahaya
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kecelakaan bekerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami masalah, dan pada akhirnya menyebabkan kurangnya efisien dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Suhu udara
Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu proses metabolisme. Udara di sekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.
3. Suara bising
Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena, terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.
4. Keamanan kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya pengamanan. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (SATPAM).
5. Hubungan karyawan
Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat kerja.

2.1.2.3 Jenis – jenis Lingkungan kerja

Riki (2019:9) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. **Lingkungan Kerja Fisik**
lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Seperti berhubungan langsung dengan meja, kursi dan peralatan kerja lainnya, sedangkan yang berhubungan secara tidak langsung seperti suhu udara, penerangan, getaran dan lain sebagainya.
2. **Lingkungan kerja Non Fisik**
lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.1.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Riki (2019:10), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan dalam Fitriani (2020:21) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. **Tempat**
Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan. Padatnya tempat tetap sama ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja karyawan dalam melakukan aktivitasnya.
2. **Peralatan**
Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang

lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

3. Proses kerja

Proses kerja adalah urutan untuk pelaksanaan atau kejadian yang terjadi secara alami dalam melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawab.

2.1.3 Kompensasi

2.1.3.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Yulia (2019:12) kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi. Menurut Anggraini (2020:24) Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Ghoni (2019:14) mendefinisikan kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, baik berupa upah per jam ataupun gaji periodik didesain dan dikelola bagian personalia. kompensasi dapat diberikan dalam berbagai macam bentuk, seperti: dalam pemberian bentuk uang, pemberian materiil dan fasilitas, dan dalam bentuk pemberian kesempatan berkarir. Menurut Zainal dalam Udkhiani (2018:34) mengatakan bahwa kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri dari pemberian pembayaran kepada karyawan dalam bentuk upah, gaji, bonus maupun komisi.

Kompensasi merupakan salah satu strategi manajemen sumber daya manusia untuk menciptakan keselarasan kerja antara staf dengan pimpinan

perusahaan dalam mencapai tujuan dan sasaran yang sudah ditetapkan. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. kompensasi sebagai *return* dari jasa yang dikeluarkan sumber daya manusia untuk organisasi, atau nilai yang dilekatkan perusahaan pada keahlian dan kemampuan sumber daya manusia, atau penghargaan yang diberikan perusahaan untuk orang yang telah berjasa, (Dermawan, 2021:15).

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah balas jasa dari perusahaan yang diberikan kepada karyawan secara langsung maupun tidak langsung agar karyawan merasa dihargai dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya.

2.1.3.2 Tujuan Kompensasi

Menurut Anggraini (2020:26) tunjauan pemberian kompensasi yaitu :

1. Menghargai Prestasi Kerja
Memberikan kompensasi yang memadai adalah suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para karyawan.
2. Menjamin Keadilan
Sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh kompensasi sesuai dengan tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.
3. Mempertahankan Karyawan
Sistem kompensasi yang baik, para karyawan akan lebih bertahan bekerja pada organisasi. Hal ini berarti mencegah keluarnya karyawan dari organisasi itu mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan.
4. Memperoleh Karyawan yang Bermutu
Sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.
5. Mengendalikan Biaya
Sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen.
6. Memenuhi Peraturan-Peraturan

Sistem kompensasi yang baik merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu perusahaan yang baik dituntut adanya sistem administrasi kompensasi yang baik pula.

2.1.3.3 Faktor – faktor mempengaruhi Kompensasi

Menurut Ghoni (2019:19) ada enam faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi yaitu :

1. **Faktor Pemerintah Peraturan pemerintah**
Peraturan pemerintah yang berhubungan dengan penentuan standar gaji minimal, pajak penghasilan, penetapan harga bahan baku, biaya transportasi atau angkutan, inflasi maupun devaluasi sangat mempengaruhi perusahaan dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai.
2. **Penawaran Bersama antara Perusahaan dan Pegawai**
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dapat dipengaruhi pula pada saat terjadinya tawar menawar mengenai besarnya upah yang harus diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya. Hal ini terutama dilakukan oleh perusahaan dalam merekrut pegawai yang mempunyai keahlian dalam bidang tertentu yang sangat dibutuhkan diperusahaan.
3. **Standard Biaya Hidup Pegawai**
Kebijakan kompensasi perlu dipertimbangkan standard biaya hidup minimal pegawai. Hal ini karena kebutuhan dasar pegawai harus terpenuhi. Dengan terpenuhinya kebutuhan dasar pegawai dan keluarganya, maka pegawai akan merasa aman. Terpenuhinya kebutuhan dasar dan rasa aman pegawai akan memungkinkan pegawai dapat bekerja dengan penuh motivasi untuk mencapai tujuan perusahaan. Banyak penelitian menunjukkan bahwa ada korelasi tinggi antara motivasi kerja pegawai dan prestasi kerjanya, ada korelasi positif antara motivasi kerja dan pencapaian tujuan perusahaan.
4. **Ukuran Perbandingan Upah**
Kebijakan dalam menentukan kompensasi dipengaruhi pula oleh ukuran besar kecilnya perusahaan, tingkat pendidikan pegawai, masa kerja pegawai. Artinya, perbandingan tingkat upah pegawai perlu memperhatikan tingkat pendidikan, masa kerja, dan ukuran perusahaan.
5. **Permintaan dan Persediaan**
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu mempertimbangkan tingkat persediaan dan permintaan pasar. Artinya, kondisi pasar pada saat ini perlu dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan tingkat upah pegawai.
6. **Kemampuan Membayar**
Dalam menentukan kebijakan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada kemampuan perusahaan dalam membayar upah pegawai. Artinya jangan

sampai menentukan kebijakan kompensasi di luar batas kemampuan yang ada pada perusahaan.

2.1.3.4 Jenis – jenis Kompensasi

Kompensasi menurut Ghoni (2019:20) jenis kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Kompensasi material yaitu bentuk kompensasi tidak hanya berbentuk uang, seperti uang, gaji, bonus dan komisi melainkan penguat fisik. Misalnya fasilitas parkir, telepon, ruang kerja yang nyaman serta berbagai macam tunjangan.
2. Kompensasi sosial yaitu berhubungan erat dengan kebutuhan berinteraksi dengan orang lain, misalnya status, pengakuan atas prestasi kerja, rekreasi, pembentukan kelompok pengambilan keputusan.
3. Kompensasi aktivitas yaitu kompensasi yang mampu menggerakkan berbagai aspek pekerjaan yang tidak disukainya dengan memberikan kesempatan untuk mencoba aktivitas tertentu. Bentuk kompensasi aktivitas dapat berupa kekuasaan yang dimiliki seorang pekerja untuk melakukan aktivitas diluar pekerjaan rutinnnya sehingga tidak timbul kebosanan kerja.

2.1.3.5 Indikator Kompensasi

Menurut Panggabean dalam Anggraini (2020:28) mengemukakan beberapa indikator pengukuran kompensasi sebagai berikut :

1. Gaji
Gaji adalah balas jasa yang diberikan perusahaan kepada karyawanya yang sudah bekerja diperusahaan dalam periode tertentu yang menghasilkan kualitas output yang berkualitas maupun tidak atau jasa yang diberikan perusahaan dalam kemajuan perusahaan.
2. Insentif
Insentif merupakan penghasilan tambahan yang akan diberikan kepada para karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan.
3. Tunjangan
Tunjangan adalah setiap tambahan benefit yang diberikan kepada karyawan, misalnya pemberian tunjangan hari raya, jasa kesehatan dan pemakaian kendaraan perusahaan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya penting untuk ditampilkan sebagai referensi dan untuk mengetahui permasalahan yang dikaji oleh peneliti sebelumnya terkait dengan permasalahan permasalahan yang akan dibahas dalam penelitian ini.

Penelitian yang dilakukan Elvan Febrianto (2018) dengan judul Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batu Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada sekretariat DPRD Kota Batu.

Penelitian yang dilakukan Huzaemah (2020) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Kompetisi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Kompetisi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.

Penelitian yang dilakukan Sardila (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara.

Penelitian yang dilakukan Syalimono Siahaan (2019) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial variabel lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan penempatan pegawai, motivasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan Riski Dermawan (2021) dengan judul Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Bandung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Bandung.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

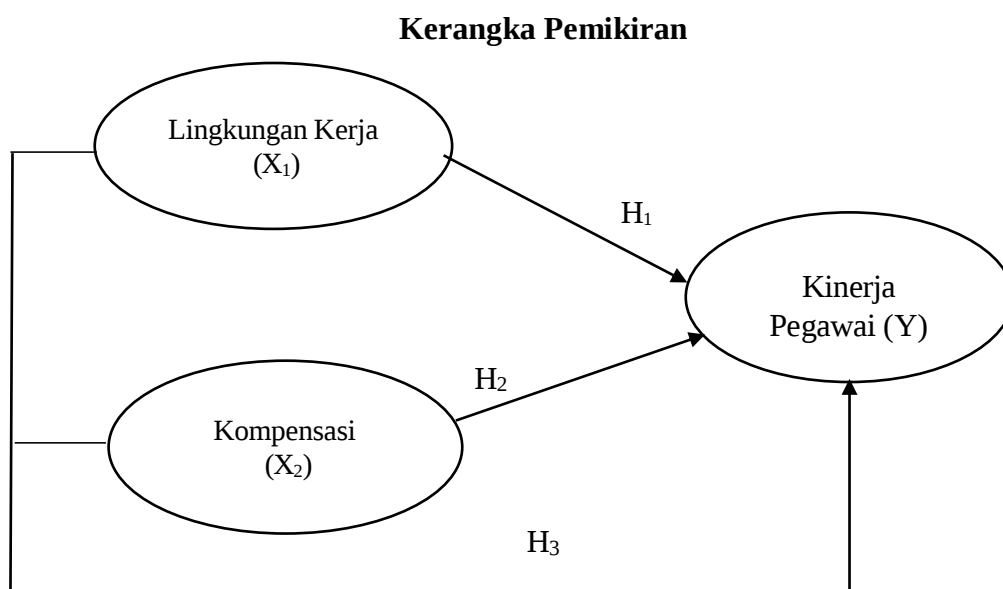
No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat DPRD Kota Batu Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. (Febrianto,2018)	Deskriptif	Pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja pada sekretariat DPRD Kota Batu.	• Variabel Independen yaitu Lingkungan Kerja • Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data • Teknik Pengumpulan Data.	• Variabel Independen yaitu Kepemimpinan • Sampel penelitian dan lokasi penelitian
2	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada	Assosiatif	Pengaruh Kompensasi dan Kompetensi berpengaruh positif	• Variabel Independen yaitu Kompensasi	• Variabel Independen yaitu kompetensi • Sampel penelitian dan

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong. (Huzaemah,2020)		dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Parigi Moutong.	• Variabel Dependen yaitu KeKinerja Pegawai • Teknik Analisis Data • Teknik Pengumpulan Data.	lokasi penelitian
3	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara. (Sardila,2020)	Deskriptif, Kualitatif	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara.	• Variabel Independen yaitu Kompensasi • Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data • Teknik Pengumpulan Data.	• Variabel Independen yaitu kepemimpinan, motivasi dan komitmen organisasi • Sampel penelitian dan lokasi penelitian
4	Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. (Siahaan,2019)	Deskriptif	variabel Penempatan Pegawai, Motivasi dan Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan Terhadap Kinerja Pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara.	• Variabel Independen yaitu Lingkungan kerja • Variabel Dependen yaitu kinerja pegawai • Teknik Analisis Data • Teknik Pengumpulan Data.	• Variabel Independen yaitu penempatan pegawai dan motivasi • penelitian dan lokasi penelitian
5	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai DPRD	Assosiatif	Variabel Kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif	• Variabel Independen yaitu Kompensasi	• Sampel penelitian dan lokasi penelitian

No	Judul, Nama Peneliti, (Tahun)	Metode Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kabupaten Bandung. (Dermawan,2021)		Terhadap Kinerja Pegawai DPRD Kabupaten Bandung. Lumajang.	dan Lingkungan Kerja • Variabel Dependen yaitu Kinerja Pegawai • Teknik Analisis Data • Teknik Pengumpulan Data.	

2.1 Kerangka Pemikiran

Dalam kajian teori sebagaimana telah dipaparkan di atas dan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya, maka dapat diasumsikan ada pengaruh penerapan standar akuntansi pemerintah terhadap kualitas laporan keuangan dengan konsep pemikiran yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.1

Sumber : Dikembangkan oleh penulis berdasarkan penelitian sebelumnya dari Fitriani (2020), Anggraini (2020), Sanjaya (2019).

2.2 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap permasalahan yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, dalam Fidhatul 2020:32). Adapun hipotesis dalam penelitian sebagai berikut:

H₁ : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Pegawai

Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

H₂ : Diduga Kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap Kinerja Kinerja

Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

H₃ : Diduga Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara simultan

terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Desain Penelitian

Desain penelitian adalah rencana struktur penelitian yang mengarahkan proses dan hasil penelitian sedapat mungkin menjadi valid, objektif, efisien, dan efektif. Penelitian ini menggunakan desain Asosiatif, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, sugiyono dalam Dewi (2016:5502). Desain penelitian ini meliputi tujuan studi, tipe hubungan antar variabel, lingkungan studi, unit analisis, horison waktu, dan pengukuran konstruk.

3.1.1 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menguji hipotesis dalam upaya menjelaskan fenomena dalam bentuk hubungan antar variabel dalam hal ini adalah menguji pengaruh variabel Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

3.1.2 Jenis Penelitian

Berdasarkan tujuan yang ditetapkan dalam penelitian ini maka jenis penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Asosiatif kausal. Menurut Sugiyono dalam Fidhatul (2020:34) penelitian Asosiatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh antar variabel dalam suatu penelitian yang hasil pengukuran sampelnya akan mengeneralisasikan populasinya, sugiyono dalam Fidhatul. Jenis penelitian yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah

penelitian secara kausal, sehingga hal tersebut membuat penelitian ini menjadi suatu penelitian kausalitas.

3.1.3 Horizon Waktu

Penelitian ini merupakan penelitian satu waktu (*one shot study*) yaitu penelitian yang datanya dikumpulkan sekaligus dapat berupa data dari subyek penelitian dalam satu periode waktu (Supomo dalam Fidhatul 2020:34). Horizon waktu atau waktu pelaksanaan dalam penelitian ini yaitu dimulai dari awal bulan April 2021 sampai akhir penelitian.

3.1.4 Unit Analisis

Unit analisis dalam penelitian adalah satuan tertentu yang diperhitungkan sebagai subjek penelitian (Priyatno dalam Fidhatul 2020:91). Dalam pengertian lain, unit analisis dapat diartikan sebagai sesuatu yang berkaitan dengan komponen yang diteliti. Unit analisis suatu penelitian dapat berupa individu, kelompok, organisasi, benda, wilayah dan waktu tertentu sesuai dengan fokus permasalahannya (Sarwono dalam Fidhatul 2020:88). Adapun unit analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah personal/individu pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA.

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sugiyono dalam Fidhatul (2020:161). Populasi dari DPRA ini berjumlah 268 orang yang merupakan seluruh pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki sifat dan karakter yang sama serta memenuhi populasi yang

diselidiki. Fidhatul (2020:141). Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 73 orang pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan untuk pengambilan data dilakukan dengan teknik *convenience sampling* dimana peneliti berusaha menarik anggota populasi berdasarkan kemudahan ditemui atau ketersediaan anggota populasi tertentu saja. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin (Fidhatul, 2020:36) sebagai berikut:

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

Keterangan :

n = Ukuran sampel

N = Ukuran Populasi

e = Kelonggaran ketidak telitian karena kesalahan pengambilan sampel (10%).

$$n = \frac{268}{1 + 268(10\%)^2}$$

$$n = \frac{268}{1 + 268(0,01)}$$

$$n = \frac{268}{1 + 2,68}$$

$$n = \frac{268}{3,68}$$

n= 72,83 responden dan dibulatkan menjadi 73 orang

3.3 Sumber Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh secara langsung dari lokasi penelitian menggunakan

teknik kuisioner. Sedangkan data sekunder dikumpulkan dari buku-buku, jurnal, sumber online, hasil-hasil penelitan sebelumnya, dokumen-dokumen, sumber-sumber lain yang relevan dengan penelitian ini.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data penelitian ini menggunakan teknik kuesioner yang disebarkan di lokasi penelitian. kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya, Aritkunto dalam Fidhatul (2020:37). Pengukuran kuesioner menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban yaitu: Sangat Setuju (SS) dengan skor 5, Setuju (S) dengan skor 4, Kurang Setuju (KS) dengan skor 3, Tidak Setuju (TS) dengan skor 2, Sangat Tidak Setuju (STS) dengan skor 1.

Tabel 3.1
Skala Pengukuran

N0.	Skala Pengukuran	Skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang Setuju (KS)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangan Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Fidhatul (2020:37)

3.5 Defenisi dan Operasional Variabel

Variabel operasional dalam penelitian ini dibagi menjadi variabel *independent*, dan variabel *dependen*.

Tabel 3.2
Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel	Defenisi Variabel	Indikator	Ukuran	Skala	Item
Variabel Dependen						
1	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja Karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. (Sanjaya,2019)	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Pelaksanaan tugas 4. Tanggung jawab	1-4	Likert	A1- A4
Variabel Independen						
2	Lingkungan Kerja (X ₁)	lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari hari, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. (Fitriani,2020)	1. Tempat 2. Peralatan 3. Proses Kerja	1-3	Likert	B1- B3
3	Kompensasi (X ₂)	Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Anggraini,2020)	1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan	1-3	Likert	C1- C3

3.6 Teknik Analisis Data

Berdasarkan pada tujuan dan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, maka metode analisis data yang diterapkan adalah analisis regresi linier berganda. Melalui teknik ini, akan diperoleh gambaran pengaruh variabel independen terhadap variabel dependent (Sarwono dalam Fidhatul 2020:38). Persamaan regresi linier berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana:

Y	= Kinerja Pegawai
a	= Konstanta
X ₁	= Lingkungan Kerja
X ₂	= Kompensasi
b ₁ -b ₂	= Koefisien regresi
e	= <i>Standard error</i>

3.7 Pengujian Data

Pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menguji apakah suatu kuesioner yang dirancang layak atau tidak digunakan sebagai instrumen/alat penelitian. suatu alat ukur dapat dikatakan layak jika diukur terhadap beberapa subjek yang sama dan diperoleh hasil yang konsisten/sama. Jogyanto dalam Fidhatul (2020:39).

Pengujian data atau uji validitas dan reliabilitas dalam penelitian ini dilakukan terhadap unit individu yang berada di luar dari sampel penelitian.

Perhitungan statistik hasil pengujian validitas dan reliabilitas ini menggunakan bantuan program *Software SPSS*.

3.7.1 Pengujian Validitas

Uji validitas berhubungan dengan ketepatan alat ukur dalam mencapai sasaran. Alat pengukuran disebut valid jika hasil pengukurannya tepat, nyata/ benar, Priyatno dalam Fidhatul (2020:40). Uji validitas dilakukan dengan menghitung koefisien korelasi antar subjek pada item pertanyaan dengan skor dari hasil kuesioner, yaitu dengan mencari nilai koefisien korelasi (r) dari masing-masing pertanyaan dan dibandingkan nilai kritik tabel korelasi r dengan kriteria keputusan yaitu:

1. Jika r hitung $> r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan valid.
2. Jika r hitung $< r$ tabel, maka pernyataan tersebut dinyatakan tidak valid.

Jika telah memenuhi syarat, maka dapat disimpulkan bahwa instrument tersebut telah memiliki validitas konstruk yang baik. Sementara butir-butir pertanyaan yang tidak valid akan gugur dan dikeluarkan. Setelah semua butir pernyataan dinyatakan valid maka instrumen tersebut layak sebagai kuesioner penelitian.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas digunakan untuk mengukur keakurasian dan konsistensi instrumen/alat penelitian dengan menguji keandalan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner (Ghozali dalam Fitriani 2020:37). Butir soal yang sudah dinyatakan valid dalam uji validitas akan ditentukan reliabilitasnya dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika r alpha positif atau $> r$ tabel maka pernyataan reliabel.
2. Jika r alpha negatif atau $< r$ tabel maka pernyataan tidak reliabel.

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$.

3.8 Pengujian Asumsi Klasik

3.8.1 Uji Normalitas

Menurut Ghozali dalam Fitriani (2020:40) uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah pada suatu model regresi, suatu variabel independen dan variabel dependen ataupun keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak normal. Apabila suatu variabel tidak berdistribusi secara normal, maka hasil uji statistik akan mengalami penurunan. Pada uji normalitas data dapat dilakukan dengan menggunakan uji *one sample kolmogorov smirnov* yaitu dengan ketentuan apabila nilai signifikansi diatas 5% atau 0,05 maka data memiliki distribusi normal. Sedangkan jika hasil uji *one sample kolmogorov smirnov* menghasilkan nilai signifikan dibawah 5% atau 0,05 maka data tidak memiliki distribusi normal.

3.8.2 Uji Multikolineritas

Uji multikolineritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variable-variabel ini tidak ortogonal.

Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0. Multikolineritas dapat dilihat dari nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Menurut Imam Ghozali dalam Fitriani (2020:38), cara mendeteksi terhadap adanya multikolineritas dalam model regresi adalah sebagai berikut:

1. Besarnya *Variance Inflation Factor* (VIF), pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai $VIF \leq 10$.

2. Besarnya *Tolerance* pedoman suatu model regresi yang bebas Multikoneritas yaitu nilai $Tolerance \geq 0,1$.

3.8.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan apakah dalam model regresi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual pengamatan yang lain tetap, disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi *heteroskedastisitas*. Cara untuk mendeteksi dengan cara melihat grafik scatter plot antara nilai prediksi variabel terikat (*ZPRED*) dengan residual (*SRESID*), dengan dasar analisis:

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang membentuk pola tertentu yang teratur baik bentuk bergelombang, melebar maupun menyempit, maka mengindikasikan telah terjadi *heteroskedastisitas*.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah adalah angka nol pada sumbu Y, maka tidak ada *heteroskedastisitas*, Ghazali dalam Fitriani (2020:39).

3.9 Pengujian Hipotesis

Untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Maka dilakukan pengujian hipotesis dengan menggunakan:

1. Uji Parsial (Uji t)

Pengujian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh variable independen secara parsial (individual) terhadap variable dependen, Santoso dalam Fitriani (2020:41).

Kriteria pengujiannya adalah:

H_{01} : Lingkungan Kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

H_{a1} : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

H_{02} : Kompensasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

H_{a2} : Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

Kriteria pengakinerja pegawai adalah:

H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $t_{hitung} > t_{table}$ pada $\alpha = 5\%$

2. Uji Simultan (Uji F)

Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah semua variable bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variable terikat. Sarwono dalam Anggraeni (2019:67). Kriteria pengujiannya adalah:

H_{03} : Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

H_{a4} : Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh.

Kriteria kinerja pegawai adalah:

H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

H_a diterima jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 5\%$

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien Determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat. Ghazali dalam Anggreani (2019:68). Jika Koefisien Determinasi (R^2) semakin besar (mendekati satu) menunjukkan semakin baik kemampuan X menerangkan Y, dimana $0 < R^2 < 1$. Sebaliknya, jika R^2 semakin kecil (mendekati nol), maka akan dapat dikatakan bahwa pengaruh variabel bebas adalah kecil terhadap variabel terikat. Hal ini berarti model yang digunakan tidak kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Pada penelitian ini *R Square* yang digunakan adalah *R Square* yang sudah disesuaikan atau *Adjusted R Square* (*Adjusted R²*) dengan jumlah variabel yang digunakan dalam penelitian ini. Nilai *Adjusted R²* dapat naik atau turun apabila satu variabel independen ditambahkan ke dalam model.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Saat ini pimpinan yang menjabat sebagai ketua DPRA periode 2019-2024 yaitu Dahlan Jamaluddin dari partai Aceh, wakil ketua 1 Dalimi dari partai demokrat, wakil ketua II Hendra Budian dari partai Golongan Karya dan wakil ketua III Safaruddin dari partai Gerindra. Dengan sistem pemilihan terbuka yang dapat dilakukan setiap lima tahun sekali. Untuk dapat membantu anggota DPRA dalam menjalankan tugas dan wewenang nya, dibentuklah kantor sekretariat Dewan dimana Pegawai negeri sipil yang ditempatkan pada kantor sekretariat DPRA berdasarkan pilihan dan seleksi ujian masuk calon pegawai negeri sipil pada umumnya. Pemilihan juga dilakukan secara terbuka serta disesuaikan berdasarkan kebutuhan tenaga ahli pada kantor sekretariat dewan tersebut.

Saat ini jumlah pegawai non PNS yang terdaftar pada kantor sekretariat dewan perwakilan aceh sebanyak 268 orang. Sekretariat kantor dewan perwakilan rakyat aceh memiliki tugas utama untuk melengkapi kebutuhan para anggota dewan dalam melaksanakan tugas dan kewajibannya yaitu melayani, mendengarkan dan melaksanakan aspirasi rakyat, kemudian memberikan pelaporan baik kepada pemerintah maupun kepada public melalui situs website resmi DPRA. Beberapa tugas dan fungsi yang dimiliki oleh pegawai pada kantor Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (DPRA) yaitu:

1. penyelenggaraan administrasi kesekretariatan DPRA
2. penyelenggara administrasi keuangan DPRA

3. menyelenggarakan pembinaan, bimbingan, arahan dan penegakan disiplin pegawai pada lingkup sekretariat dewan
4. menyelenggarakan persiapan dan pelayanan persidangan serta kegiatan rapat-rapat
5. penyelenggaraan penyedia sarana dan prasarana pelaksanaan tugas DPRA provinsi
6. penyelenggaraan penyedia dan pengoordinasian tenaga ahli yang diperlukan DPRA
7. menyelenggarakan pembinaan ketatausahaan dan arsip serta urusan umum dan rumah tangga DPRA provinsi sesuai dengan standar yang ditetapkan
8. menyediakan tenaga ahli yang dibutuhkan
9. menyelenggarakan informasi publik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan
10. menyelenggarakan klarifikasi dalam kesekretariatan dewan.

4.2 Hasil Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Aceh Jl. Tgk. Daud beureueh No H.M, kec Kuta Alam kota Banda Aceh. Responden dalam penelitian ini terdiri dari 73 orang pegawai. Adapun hasil penelitian ini meliputi karakteristik responden, pengujian data, distribusi frekuensi jawaban responden dan diakhiri dengan pengujian hipotesis.

4.2.1 Karakteristik Responden

Karakteristik responden merupakan data mengenai identitas pribadi para responden yang berpartisipasi dalam penelitian ini. Penyajian data mengenai karakteristik responden ini berguna untuk memberikan informasi/keterangan mengenai data pribadi responden yang terdiri dari jenis kelamin, usia responden, pendidikan dan penghasilan responden sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
1	Pria	46	63.0
2	Wanita	27	37.0
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini memiliki jenis kelamin laki-laki sebanyak 46 orang responden (63%) dan wanita sebanyak 27 orang responden (27%).

Tabel 4.2
Usia Responden

No	Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
1	≤ 25 Tahun	12	16.4
2	26-35 Tahun	52	71.2
3	36-45 Tahun	9	12.3
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berusia ≤ 25 tahun sebanyak 12 orang (16,4%), 26-35 tahun sebanyak 52 orang (71,2%), dan 36-45 tahun sebanyak 9 orang (12,3%).

Tabel 4.3
Pendidikan Responden

No	Pendidikan	Frekuensi	Presentase (%)
1	SMA	39	53.4
2	Diploma	15	20.5
3	Sarjana	19	26.0
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang berpendidikan SMA sebanyak 39 orang (53,4%), responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 15 orang (20,5%), dan responden yang berpendidikan Sarjana sebanyak 19 orang (26%).

Tabel 4.4
Masa Kerja Responden

No	Penghasilan/Bulan	Frekuensi	Presentase (%)
1	2 Tahun	42	57.5
2	3 – 4 Tahun	11	15.1
3	≥ 5 Tahun	20	27.4
Jumlah		73	100

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa responden yang masa kerja 2 tahun sebanyak 42 orang (57,5%), responden yang masa kerja 3-4 tahun sebanyak 11 orang (15.1%), dan responden yang masa kerja ≥ 5 Tahun sebanyak 20 orang (27,4%).

4.2.2 Pengujian Data

4.2.2.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk menguji instrumen penelitian (kuesioner) yang telah dirancang layak atau tidak digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian. Uji

validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan teknik korelasi *Product Moment*. Data dikatakan valid apabila hasil uji $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Tabel Tabel 4.5
Uji Validitas Kuesioner Penelitian

No	Variabel Penelitian	Item Pernyataan Kuesioner	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel (n=73)	Hasil Uji
1	Lingkungan Kerja (X ₁)	Tempat	0,500	0,227	Valid
2		Peralatan	0,787	0,227	Valid
3		Proses Kerja	0,803	0,227	Valid
4	Kompensasi (X ₂)	Gaji	0,821	0,227	Valid
5		Insentif	0,757	0,227	Valid
6		Tunjangan	0,699	0,227	Valid
7	Kinerja Pegawai (Y)	Kualitas Kerja	0,416	0,227	Valid
8		Kuantitas Kerja	0,792	0,227	Valid
9		Pelaksanaan Tugas	0,736	0,227	Valid
10		Tanggung Jawab	0,647	0,227	Valid

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel diatas, terlihat seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung lebih besar dari nilai r tabel (0,227) sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas untuk semua variabel dinyatakan valid.

4.2.2.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang digunakan adalah teknik analisis *cronbach's alpha*. Instrumen penelitian (kuesioner) dapat dikatakan reliabel apabila mempunyai $\alpha \geq 0,60$. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel Tabel 4.6
Uji Reabilitas Kuesioner Penelitian

Variabel Penelitian	Nilai Uji Reabilitas	Cronb.Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X ₁)	0,821	0,60	Handal
Kompensasi (X ₂)	0,874	0,60	Handal
Kinerja Pegawai (Y)	0,820	0,60	Handal

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas, maka didapatkan nilai *reliabilitas tes* untuk variabel Lingkungan Kerja (X_1) dengan nilai 0,821, Kompensasi (X_2) dengan nilai 0,874, dan Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai 0,820. Seluruh variabel dalam instrumen penelitian ini memiliki nilai reliabilitas tes lebih besar dari nilai *cronbach's alpha* yaitu 0,60. Hal ini berarti bahwa kuesioner penelitian yang digunakan memenuhi syarat atau reliabel/handal.

4.2.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden

Distribusi frekuensi jawaban responden melalui kuesioner yang diajukan kepada responden yang merupakan penjelasan hasil penelitian terhadap item-item pertanyaan variabel Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai.

1. Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja

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

Tabel 4.7
Distribusi Frekuensi Lingkungan Kerja

No	Lingkungan Kerja (X_1)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa tempat kerja yang disediakan oleh kantor sekretariat DPRA sudah sesuai.	46	63.0	26	35.6	1	1.4	0	0	0	0	4.62
2	Saya merasa peralatan yang ada di kantor sekretariat DPRA Lengkap sesuai kebutuhan.	39	53.4	22	30.1	12	16.4	0	0	0	0	4.37
3	Saya merasa proses kerja pegawai di kantor sekretariat DPRA sesuai Prosedur yang ditetapkan.	41	56.2	25	34.2	7	9.6	0	0	0	0	4.47
	Nilai Rerata											4.48

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Lingkungan Kerja pada indikator pertama yaitu Saya merasa tempat kerja yang disediakan oleh kantor sekretariat DPRA sudah sesuai diperoleh jawaban rata-rata 4,62 (5) yang berarti sangat setuju, Saya merasa peralatan yang ada di kantor sekretariat DPRA Lengkap sesuai kebutuhan diperoleh jawaban rata-rata 4,37 (4) yang berarti setuju, Saya merasa proses kerja pegawai di kantor sekretariat DPRA sesuai Prosedur yang ditetapkan. diperoleh jawaban rata-rata 4,47 (4) yang berarti setuju, Sehingga hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai rerata sebesar 4,48 (4) yang berarti setuju.

2. Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

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

Tabel 4.8
Distribusi Frekuensi Kompensasi

No	Kompensasi (X ₂)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya merasa tempat kerja yang disediakan oleh kantor sekretariat DPRA sudah sesuai.	34	46.6	25	34.2	14	19.2	0	0	0	0	4.27
2	Saya mendapat penghasilan tambahan dari kantor sekretariat DPRA.	28	38.4	29	39.7	16	21.9	0	0	0	0	4.16
3	Saya mendapat tunjangan diluar gaji dan insentif.	21	28.8	36	49.3	16	21.9	0	0	0	0	4.07
	Nilai Rerata											4.16

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variable Kompensasi pada indikator pertama yaitu Saya merasa tempat kerja

yang disediakan oleh kantor sekretariat DPRA sudah sesuai diperoleh jawaban rata-rata 4,27 (4) yang berarti setuju, Saya mendapat penghasilan tambahan dari kantor sekretariat DPRA diperoleh jawaban rata-rata 4,16 (4) yang berarti setuju, Saya mendapat tunjangan diluar gaji dan insentif diperoleh jawaban rata-rata 4,07 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kompensasi diperoleh nilai rerata sebesar 4,16 (4) yang berarti setuju.

3. Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Pegawai

Deskripsi mengenai distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Distribusi Frekuensi Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai (Y)	SS		S		KS		TS		STS		Mean
		f	%	f	%	f	%	f	%	f	%	
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.	38	52.1	29	39.7	6	8.2	0	0	0	0	4.44
2	Saya selalu terpenuhi target kuantitas kerjanya.	38	52.1	24	32.9	11	15.1	0	0	0	0	4.37
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat.	32	43.8	28	38.4	13	17.8	0	0	0	0	4.26
4	Saya menyadari tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.	25	34.2	35	47.9	13	17.8	0	0	0	0	4.16
	Nilai Rerata											4.30

Sumber: Hasil Pengolahan Data primer (2021)

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa distribusi jawaban responden pada variabel Kinerja Pegawai pada indikator pertama yaitu Saya memiliki kualitas kerja yang baik diperoleh jawaban rata-rata 4,44 (4) yang berarti setuju, Saya selalu terpenuhi target kuantitas kerjanya diperoleh jawaban rata-rata 4,37 (4) yang berarti setuju, Saya melakukan pekerjaan dengan akurat diperoleh jawaban rata-

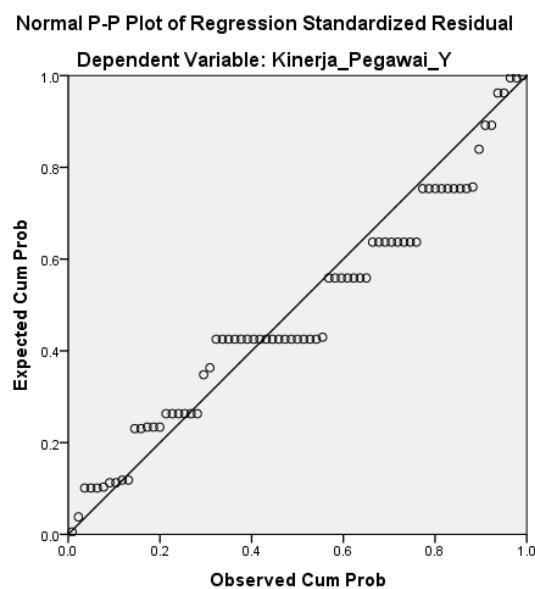
rata 4,26 (4) yang berarti setuju, Saya menyadari tanggung jawab saya terhadap pekerjaan diperoleh jawaban rata-rata 4,16 (4) yang berarti setuju. Sehingga hasil penelitian variabel Kinerja Pegawai diperoleh nilai rerata sebesar 4,30 (4) yang berarti setuju.

4.2.4 Pengujian Asumsi Klasik

4.2.4.1 Uji Normalitas

Untuk pengujian normalitas data, dalam penelitian ini hanya akan dideteksi melalui analisis grafik yang dihasilkan melalui perhitungan regresi SPSS. Data yang normal ditandai dengan sebaran titik-titik data diseperti garis diagonal. Hasil pengujian normalitas data dapat dilihat pada gambar 4.1 sebagai berikut :

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas



Gambar 4.1

Sumber : Hasil penelitian (2021)

Berdasarkan gambar 4.1 diatas diketahui bahwa data yang digunakan menunjukan indikasi normal. Analisis dari grafik diatas terlihat titik-titik menyebar

disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Jika data menyebar disekitargaris diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka regresi memenuhi asumsi normalitas, dan sebaliknya apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

4.2.4.2 Uji Multikolineritas

Untuk uji multikolineritas pada penelitian ini adalah nilai variance inflation factor (VIF). Hasil uji multikolineritas dapat dilihat table 4.11 :

Tabel 4.10
Hasil Uji Multikolineritas
Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_Kerja_X1	.566	1.766
	Kompensasi_X2	.566	1.766

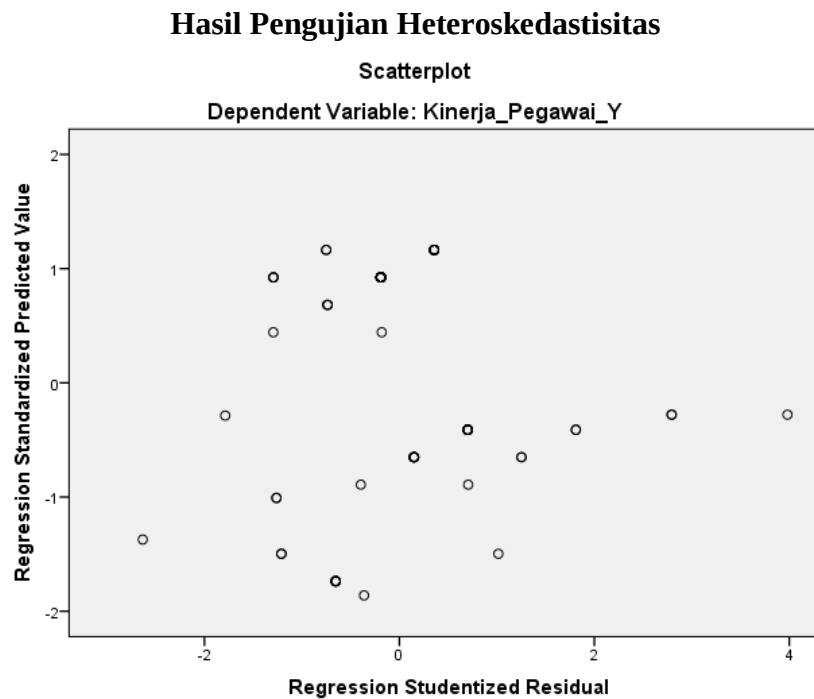
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber : hasil penelitian (2021)

Berdasarkan table 4.10 diatas terlihat bahwa tidak ada satu variable independen yang memiliki nilai tolerance yang kurang dari 0,10 berarti tidak ada korelasi antara variable independen. Hasil perhitungan nilai *variance inflaction factor* (VIF) juga menunjukan hal yang sama, tidak ada satu variable independent yang memiliki nilai VIF lebih dari 0,10. Maka dapat disimpulkan tidak ada multikoloneritas antar variable independent dalam model regresi pada penelitian ini.

4.2.4.3 Uji Heteroskedastisitas

Hasil pengujian pada heteroskedastisitas data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS dengan mengamati pola yang terdapat pada *scatterplot*, dimana hasilnya dapat dilihat pada gambar 4.2 :



Gambar 4.2

Sumber : hasil penelitian (2021)

Berdasarkan gambar 4.2 diatas diketahui bahwa terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebar baik diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi *heteroskedastisitas*.

4.2.5 Pengujian Hipotesis

Analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil analisis dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Analisis Regresi Berganda
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	.883		.690	.493
	Lingkungan_Kerja_X1	.766	.086	.564	8.961	.000
	Kompensasi_X2	.505	.072	.443	7.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Data Primer (2021)

Berdasarkan tabel 4.11 di atas terlihat bahwa data output dari analisis regresi linier berganda yang dianalisis menggunakan SPSS maka diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 0,609 + 0,766 X_1 + 0,505X_2 + e$$

Persamaan regresi di atas memiliki makna sebagai berikut:

a. Nilai Konstanta $b_0 = 0,609$

Berarti apabila variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) tidak berubah atau dianggap konstan (bernilai 0), maka rata-rata Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 0,609.

b. Koefisien regresi $b_1 = 0,766$

Lingkungan Kerja (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,766. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,766 satuan.

c. Koefisien regresi $b_2 = 0,505$

Kompensasi (X_1) mempunyai koefisien regresi dengan arah positif sebesar 0,505. Hal ini berarti bahwa setiap kenaikan 1 satuan pada variabel Kompensasi (X_1) akan menyebabkan variabel Kinerja Pegawai (Y) naik sebesar 0,505 satuan.

1. Uji t (Parsial)

Berdasarkan perhitungan statistik dengan menggunakan program SPSS yang tertera pada tabel diatas, diperoleh hasil sebagai berikut:

a. Lingkungan Kerja (X_1)

Pada variabel Lingkungan Kerja (X_1) diperoleh $t_{hitung} (8,961) > t_{tabel} (1,994)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Lingkungan Kerja (X_1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRA

b. Kompensasi (X_2)

Pada variable Kompensasi (X_2) diperoleh $t_{hitung} (7,043) > t_{tabel} (1,994)$, maka H_0 ditolak (H_a diterima), artinya Kompensasi (X_2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRA.

2. Uji F (Simultan)

Uji F atau uji secara simultan dilakukan untuk mengetahui signifikansi koefisien regresi seluruh prediktor (variabel independen) didalam model secara serentak (simultan). Jadi dalam hal ini menguji signifikansi pengaruh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara serentak (simultan) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Tabel 4.12
Hasil Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.880	2	158.940	188.059	.000 ^b
	Residual	59.161	70	.845		
	Total	377.041	72			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Sumber: Data primer (2021)

Berdasarkan hasil perhitungan statistik yang menggunakan SPSS yang tertera pada tabel 4.12 di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar $188,059 \geq F_{tabel}$ sebesar 3,130 dengan tingkat signifikansi 0.000. Nilai signifikansi yang dihasilkan lebih kecil dari 0.05. Hal ini berarti bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan secara signifikansi oleh Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) secara serentak (bersama-sama) atau simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor sekretariat DPRA.

3. Analisis Korelasi (R^2)

Analisis ini digunakan untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih yaitu antara variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y) secara serentak yang menunjukkan seberapa besar hubungan yang terjadi antara variabel X secara serentak dengan variabel Y. Nilai R berkisar antara 0 sampai 1, nilai semakin mendekati 1 berarti hubungan yang terjadi semakin kuat, sebaliknya nilai semakin mendekati 0 maka hubungan yang terjadi semakin lemah.

Tabel 4.13
Analisis Korelasi dan Koefisien Determinasi
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.839	.919

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Sumber: Data primer (2021)

a. Analisis Korelasi (R)

Menurut Sugiyono dalam purnawijaya (2019:55), pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi sebagai berikut:

0,00 – 0,199 = sangat rendah

0,20 – 0,399 = rendah

0,40 – 0,599 = sedang

0,60 – 0,799 = kuat

0,80 – 1,000 = sangat kuat

Adapun hasil pengujian korelasi ganda (R) dapat dilihat pada tabel 4.13 di atas diperoleh angka R sebesar 0,918. Hal ini menunjukkan bahwa terjadi hubungan yang sangat kuat antara Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) dengan Kinerja Pegawai (Y).

b. Koefisien Determinasi (Uji R^2)

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, maka diperoleh koefisien determinasi yaitu sebesar 0,839 atau 83,9%. Koefisien determinasi (Uji R^2) pada tabel 4.13 di atas menunjukkan bahwa persentase sumbangan pengaruh variabel Lingkungan Kerja (X_1) dan Kompensasi (X_2) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) sebesar 83,9%,

sedangkan 16,1% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti pengembangan karir, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

4.3 Implikasi Penelitian

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

Pegawai yang mendominasi di kantor sekretariat DPRA adalah yang berjenis kelamin laki-laki yang pada dasarnya laki-laki memiliki tanggung jawab mencari uang untuk memenuhi kebutuhan hidup. Rentang usia pegawai di kantor sekretariat DPRA paling banyak pada usia 26-35 Tahun yang mendominasi pendidikan terakhir SMA dengan masa kerja selama 2 tahun.

Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara melengkapi segala macam perlengkapan yang dibutuhkan oleh pegawai sehingga kinerja pegawai di kantor sekretariat DPRA dapat meningkat. Berdasarkan hasil analisa yang menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan dengan cara memberikan tunjangan dan insentif diluar gaji pokok sehingga kinerja pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA dapat meningkat.

Kesimpulannya pada masa yang akan datang, khususnya untuk kantor sekretariat DPRA diharapkan akan meningkatkan lingkungan kerja dan kompensasi dengan cara melengkapi segala kebutuhan pegawai dalam bekerja dan memberikan gaji yang sesuai UMP serta memberikan uang insentif agar terciptanya peningkatan kinerja pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat DPRA, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat DPRA. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja, semakin nyaman lingkungan kerja maka semakin besar peluang bagi Kantor Sekretariat DPRA dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat DPRA. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh kompensasi, semakin sesuai kompensasi yang diberikan maka semakin besar peluang bagi Kantor Sekretariat DPRA dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Non PNS Pada Kantor Sekretariat DPRA. Peningkatan kinerja pegawai ditentukan oleh lingkungan kerja dan kompensasi, semakin nyamannya lingkungan kerja dan semakin sesuai pemberian kompensasi kepada pegawai maka semakin besar peluang bagi Kantor Sekretariat DPRA dalam meningkatkan kinerja pegawai.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan, maka dapat diusulkan beberapa saran antara lain:

1. Bagi Instansi disarankan lebih meningkatkan Lingkungan Kerja dengan cara melengkapi segala kebutuhan pegawai dalam bekerja. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA.
2. Bagi Instansi disarankan untuk lebih menyesuaikan Kompensasi yang diberikan, memberikan uang insentif atau tunjangan diluar gaji pokok. Langkah-langkah ini diharapkan dapat meningkatkan Kinerja Pegawai non pns pada kantor sekretariat DPRA.
3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan dapat melakukan penelitian lanjutan dengan mengkaji variabel lain yang sekiranya yang belum diteliti dan berpengaruh atau berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, N. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Aceh (Dpra) Banda Aceh* (Doctoral Dissertation).
- Afiyati, E. M. (2019). *Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri Cabang Surakarta* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Anggraeni, U. (2019). *Analisis Pengaruh Kompetensi Karyawan, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Bank Btn Syariah Kc Semarang)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Anggraini, J. (2020). *Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Brisyariah Kabupaten Jombang* (Doctoral Dissertation, Iain Ponorogo).
- Apriani, M. (2020). *Pengaruh Kemampuan, Disiplin Kerja Dan Etika Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan* (Doctoral Dissertation, Uin Raden Fatah Palembang).
- Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16-30.
- Dalimunthe, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Usaha Pembungkusan Garam Konsumsi. *Jkbn (Jurnal Konsep Bisnis Dan Manajemen)*, 5(1), 53-62.
- Dermawan, R. (2021). Pengaruh Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dprd Kabupaten Bandung. *Jurnal Ilmu Ekonomi Pembangunan*, 15(01).
- Dewi, N. L. P. A. A., & Utama, I. W. M. (2016). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Motivasi Kerja Pada Karya Mas Art Gallery. *E-Jurnal Manajemen*, 5(9).
- Febrianto, E. (2018). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekertariat Dprd Kota Batu Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Parsimonia-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 5(2), 175-188.

- Fidhatul, U. (2020). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Pelanggan Jasa Takzi Pada Pt.Mtg Di Kota Banda Aceh (*Doctoral Dissertation*).
- Fitriana, I. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Ud. Sari Udang Jaya Desa Plosokandang Kecamatan Kedungwaru Tulungagung.
- Ghoni, A. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Disiplin, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Kecap Sedap Pt. Karunia Alam Segar, Manyar, Gresik* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Gresik).
- Huzaemah, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Dprd Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 8(2), 38-43.
- Isnani, A. A. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Sukses Mandiri Sentosa Di Desa Tapan Tulungagung.
- Purnawijaya, F. M. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kedai 27 Di Surabaya. *Agora*, 7(1).
- Riki Pujiyanto, M. u. h. a. m. m. a. d. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Prestasi Kerja (Survey Terhadap Karyawan Pt. Pos Indonesia (Persero) Cabang Tasikmalaya)* (Doctoral Dissertation, Universitas Siliwangi).
- Sardilla, S., & Normansyah, N. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Motivasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Batu Bara. *Jurnal Manajemen, Ekonomi Sains*, 2(1), 87-100.
- Sanjaya, D. (2019). *Hubungan Konflik Peran Ganda Dengan Kinerja Karyawan Wanita Di Lpp Rri Yogyakarta* (Doctoral Dissertation, Universitas Mercu Buana Yogyakarta).
- Udkhiani, M. U. (2018). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pt. Btn (Persero) Tbk. Kantor Cabang Syariah Semarang)* (Doctoral Dissertation, Iain Salatiga).
- Yulia, P. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hypermart Ponorogo* (Doctoral Dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NON PNS PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT ACEH

Identitas Responden

1. No. Kuesioner : ☐ ☐ ☐ (diisi oleh peneliti)
2. Jenis Kelamin : ☐ Pria ☐ Wanita
3. Usia : ☐ ≤ 25 Tahun ☐ 36-45 Tahun
☐ 26-35 Tahun ☐ ≥ 55 Tahun
4. Pendidikan : ☐ SMA ☐ Sarjana
☐ Diploma ☐ Pasca Sarjana
5. Masa Kerja : ☐ ≤ 1 Tahun ☐ 3-4 Tahun
☐ 2 Tahun ☐ ≥ 5 Tahun

Daftar Pertanyaan

Petunjuk Pengisian: Mohon Bapak/Ibu memberikan tanda *check list* ($\checkmark$) pada salah satu jawaban yang sesuai dengan pendapat anda dengan kategori jawaban SS = Sangat Setuju, KS = Kurang Setuju, TS = Tidak Setuju, S = Setuju STS = Sangat Tidak Setuju

A. Kinerja Pegawai (Y)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.					
2	Saya selalu terpenuhi target kuantitas kerjanya.					
3	Saya melakukan pekerjaan dengan akurat.					
4	Saya menyadari tanggung jawab saya terhadap pekerjaan.					

B. Lingkungan Kerja (X_1)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa tempat kerja yang disediakan oleh kantor sekretariat DPRA sudah sesuai.					
2	Saya merasa pelaratan yang ada di kantor sekretariat DPRA Lengkap sesuai kebutuhan.					
3.	Saya merasa proses kerja pegawai di kantor sekretariat DPRA sesuai Prosedur yang di tetapkan.					

LAMPIRAN I

C. Kompensasi (X₃)

NO	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya merasa tempat kerja yang disediakan oleh kantor sekretariat DPRA sudah sesuai.					
2	Saya mendapat penghasilan tambahan dari kantor sekretariat DPRA.					
3	Saya mendapat tunjangan diluar gaji dan insentif.					

LAMPIRAN II

No	Data Responden				Lingkungan Kerja (X ₁)				Kompensasi (X ₂)				Kinerja Pegawai (Y)				
	JK	US	PN	MK	P1	P2	P3	ΣX ₁	P1	P2	P3	ΣX ₂	P1	P2	P3	P4	ΣY
1	1	3	1	4	4	5	4	13	4	4	4	12	3	4	4	4	15
2	1	1	2	2	4	3	3	10	4	3	3	10	3	4	3	3	13
3	1	1	2	2	5	5	5	15	4	4	4	12	3	5	5	5	18
4	2	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
5	1	2	1	4	3	4	5	12	3	3	3	9	3	3	3	3	12
6	2	1	3	2	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	5	19
7	2	2	3	3	5	3	5	13	3	3	3	9	5	3	3	3	14
8	1	2	3	4	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	5	17
9	1	2	2	3	5	5	5	15	4	4	4	12	5	4	4	4	17
10	2	1	2	2	5	5	5	15	5	4	4	13	5	5	4	4	18
11	2	2	1	2	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	5	17
12	2	1	1	4	5	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	3	13
13	1	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
14	1	2	1	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
15	1	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	4	18
16	1	3	3	3	5	3	5	13	3	3	3	9	5	3	3	3	14
17	2	3	3	3	4	4	4	12	4	4	3	11	5	4	4	3	16
18	2	2	3	2	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19
19	1	2	3	2	4	4	4	12	5	4	4	13	5	5	4	4	18
20	1	2	2	4	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
21	1	3	2	4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
22	2	1	3	2	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	4	17
23	2	2	2	2	5	5	5	15	5	5	4	14	4	5	5	4	18
24	2	3	1	4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
25	2	2	1	2	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	3	3	13
26	1	2	2	4	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
27	1	2	1	2	5	5	5	15	3	3	3	9	4	5	5	5	19
28	1	2	3	2	4	4	4	12	4	4	3	11	4	4	4	3	15

LAMPIRAN II

29	1	3	1	3	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	4	17
30	1	3	2	3	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
31	1	2	1	2	5	5	5	15	3	3	3	9	4	5	5	5	19
32	1	2	3	2	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	4	17
33	2	2	1	4	5	5	5	15	4	5	5	14	4	4	5	5	18
34	2	2	1	2	5	3	3	11	3	3	4	10	3	3	3	4	13
35	2	2	1	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
36	2	2	1	2	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19
37	1	2	3	4	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
38	1	3	3	3	5	5	5	15	3	3	3	9	5	5	5	5	20
39	1	2	3	3	5	3	3	11	3	3	4	10	5	3	3	4	15
40	1	2	2	3	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	4	17
41	2	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
42	2	2	1	2	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	5	4	18
43	1	1	1	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
44	2	1	1	2	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
45	1	2	3	3	4	4	4	12	5	4	4	13	4	5	4	4	17
46	2	2	1	2	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19
47	2	2	1	2	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
48	1	2	2	2	4	4	4	12	4	5	4	13	4	4	5	4	17
49	1	2	2	2	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
50	1	1	1	4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
51	1	1	1	2	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	3	3	13
52	1	2	3	4	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
53	2	2	3	4	5	3	3	11	4	3	3	10	3	4	3	3	13
54	2	2	3	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
55	1	2	3	2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
56	1	2	1	4	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19
57	1	2	1	2	4	4	4	12	4	4	5	13	4	4	4	5	17
58	1	2	1	4	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19

LAMPIRAN II

59	1	2	1	2	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19
60	1	2	1	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
61	1	2	1	2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
62	1	2	1	2	5	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	3	13
63	2	2	2	2	4	4	4	12	4	4	4	12	5	4	4	4	17
64	2	2	2	2	5	5	5	15	5	5	5	15	4	5	5	5	19
65	2	2	2	2	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
66	1	2	1	4	4	4	4	12	4	5	4	13	5	4	5	4	18
67	1	2	1	4	5	5	5	15	4	5	4	13	5	4	5	4	18
68	1	2	1	4	5	5	5	15	5	5	4	14	5	5	5	4	19
69	1	2	1	2	4	4	4	12	4	4	4	12	4	4	4	4	16
70	1	2	1	4	5	5	5	15	5	4	5	14	5	5	4	5	19
71	2	3	3	3	5	5	5	15	5	5	5	15	5	5	5	5	20
72	1	1	1	2	4	3	4	11	3	3	3	9	4	3	3	3	13
73	1	1	1	2	5	3	3	11	3	3	3	9	4	3	3	3	13

LAMPIRAN III

FREQUENCIES VARIABLES=Usia_responden_US Jenis_kelamin_responden_JK
 Pendidikan_responden_PN Masa_kersa_responden_MK
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=73.0
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequency Table

Jenis_kelamin_responden_JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	46	63.0	63.0	63.0
2	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Usia_responden_US

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	16.4	16.4	16.4
2	52	71.2	71.2	87.7
3	9	12.3	12.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan_responden_PN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	39	53.4	53.4	53.4
2	15	20.5	20.5	74.0
3	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Masa_kersa_responden_MK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	42	57.5	57.5	57.5
3	11	15.1	15.1	72.6
4	20	27.4	27.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

RELIABILITY

/VARIABLES=Lingkungan_kerja_X1_P1 Lingkungan_kerja_X1_P2 Lingkungan_kerja_X1_P3
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /STATISTICS=DESCRIPTIVE
 /SUMMARY=TOTAL MEANS

LAMPIRAN III

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.817	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_kerja_X1_P1	8.84	1.861	.500	.250	.908
Lingkungan_kerja_X1_P2	9.08	1.049	.787	.708	.638
Lingkungan_kerja_X1_P3	8.99	1.208	.803	.711	.614

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kompensasi_X2_p1 Kompensasi_X2_P2 Kompensasi_X2_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.874	.873	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_X2_p1	8.23	1.764	.821	.679	.761
Kompensasi_X2_P2	8.34	1.867	.757	.610	.822
Kompensasi_X2_P3	8.44	2.083	.699	.504	.872

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_pegawai_Y_P1 Kinerja_pegawai_Y_P2 Kinerja_pegawai_Y_P3
Kinerja_pegawai_Y_P4
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

LAMPIRAN III

Reliability

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.815	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_pegawai_Y_P1	12.79	3.777	.416	.187	.865
Kinerja_pegawai_Y_P2	12.86	2.759	.792	.665	.699
Kinerja_pegawai_Y_P3	12.97	2.833	.736	.596	.728
Kinerja_pegawai_Y_P4	13.07	3.120	.647	.482	.772

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_kerja_X1_P1 Lingkungan_kerja_X1_P2
 Lingkungan_kerja_X1_P3
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=73.0
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

		Lingkungan_kerja_X1_P1	Lingkungan_kerja_X1_P2	Lingkungan_kerja_X1_P3
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		4.62	4.37	4.47
Median		5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.517	.755	.668
Sum		337	319	326
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	5.00	5.00
	73	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00

LAMPIRAN III

Frequency Table

Lingkungan_kerja_X1_P1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	1	1.4	1.4	1.4
4	26	35.6	35.6	37.0
5	46	63.0	63.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lingkungan_kerja_X1_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	12	16.4	16.4	16.4
4	22	30.1	30.1	46.6
5	39	53.4	53.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Lingkungan_kerja_X1_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	7	9.6	9.6	9.6
4	25	34.2	34.2	43.8
5	41	56.2	56.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_X2_p1 Kompensasi_X2_P2 Kompensasi_X2_P3
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=73.0
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Statistics

	Kompensasi_X 2_p1	Kompensasi_X2 _P2	Kompensasi_X 2_P3
N Valid	73	73	73
Missing	0	0	0
Mean	4.27	4.16	4.07
Median	4.00	4.00	4.00
Std. Deviation	.768	.764	.714
Sum	312	304	297
Percentiles 25	4.00	4.00	4.00
50	4.00	4.00	4.00
73	5.00	5.00	5.00
75	5.00	5.00	5.00

LAMPIRAN III

Frequency Table

Kompensasi_X2_p1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	14	19.2	19.2	19.2
4	25	34.2	34.2	53.4
5	34	46.6	46.6	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kompensasi_X2_P2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	21.9	21.9	21.9
4	29	39.7	39.7	61.6
5	28	38.4	38.4	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Kompensasi_X2_P3

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	16	21.9	21.9	21.9
4	36	49.3	49.3	71.2
5	21	28.8	28.8	100.0
Total	73	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_pegawai_Y_P1 Kinerja_pegawai_Y_P2
 Kinerja_pegawai_Y_P3 Kinerja_pegawai_Y_P4
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=73.0
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

LAMPIRAN III

Frequencies

		Statistics			
		Kinerja_pegawai i_Y_P1	Kinerja_pegawai i_Y_P2	Kinerja_pegawai i_Y_P3	Kinerja_pegawai i_Y_P4
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.44	4.37	4.26	4.16
Median		5.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.645	.736	.746	.707
Sum		324	319	311	304
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	5.00	4.00	4.00
	73	5.00	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Kinerja_pegawai_Y_P1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	8.2	8.2	8.2
	4	29	39.7	39.7	47.9
	5	38	52.1	52.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	15.1	15.1	15.1
	4	24	32.9	32.9	47.9
	5	38	52.1	52.1	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	28	38.4	38.4	56.2
	5	32	43.8	43.8	100.0
Total		73	100.0	100.0	

LAMPIRAN III

Kinerja_pegawai_Y_P4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 3	13	17.8	17.8	17.8
4	35	47.9	47.9	65.8
5	25	34.2	34.2	100.0
Total	73	100.0	100.0	

REGRESSION

/MISSING LISTWISE

/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA

/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)

/NOORIGIN

/DEPENDENT Kinerja_Pegawai_Y

/METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja_X1 Kompensasi_X2

/SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID)

/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

Regression

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.839	.919

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	317.880	2	158.940	188.059	.000 ^b
Residual	59.161	70	.845		
Total	377.041	72			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	.883		.690	.493
	Lingkungan_Kerja_X1	.766	.086	.564	8.961	.000
	Kompensasi_X2	.505	.072	.443	7.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

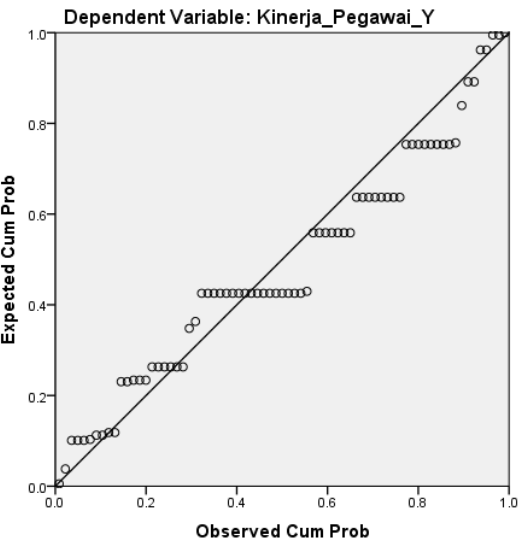
LAMPIRAN III

Coefficients^a

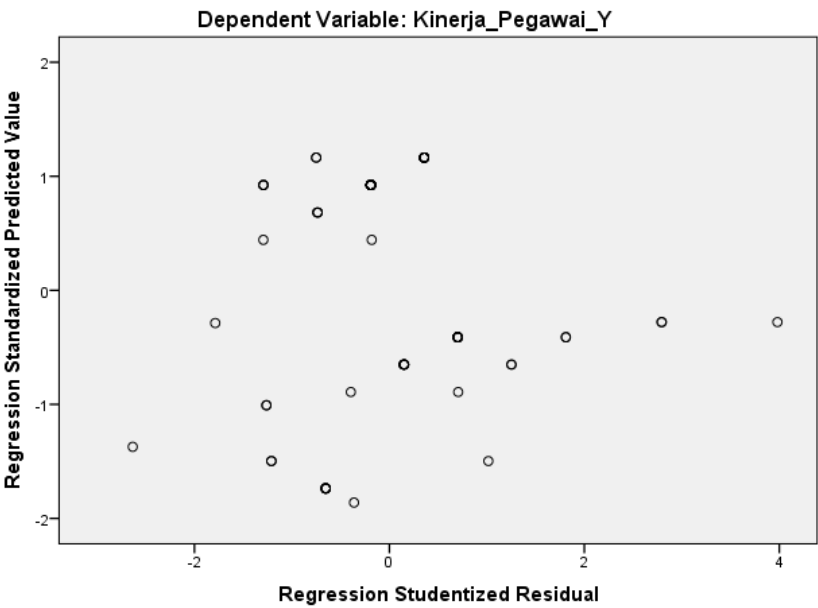
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_Kerja_X1	.566	1.766
	Kompensasi_X2	.566	1.766

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Scatterplot



LAMPIRAN III

LAMPIRAN IV

Nilai-Nilai r Product Moment Pada Keyakinan 95 %

n	Nilai r	n	Nilai r	n	Nilai r
3	0,997	27	0,381	55	0,266
4	0,950	28	0,374	60	0,254
5	0,878	29	0,367	65	0,244
6	0,811	30	0,361	70	0,235
7	0,754	31	0,355	73	0,227
8	0,707	32	0,349	80	0,220
9	0,666	33	0,344	85	0,213
10	0,632	34	0,339	90	0,207
11	0,602	35	0,334	91	0.203
12	0,576	36	0,329	92	0.202
13	0,553	37	0,325	93	0.201
14	0,532	38	0,320	94	0.200
15	0,514	39	0,316	95	0.199
16	0,497	40	0,312	96	0.198
17	0,482	41	0,308	100	0,194
18	0,468	42	0,304	125	0,176
19	0,456	43	0,301	150	0,159
20	0,444	44	0,297	175	0,148
21	0,433	45	0,294	200	0,138
22	0,423	46	0,291	300	0,113
23	0,413	47	0,288	400	0,098
24	0,404	48	0,284	500	0,088
25	0,396	49	0,281	600	0,080
26	0,388	50	0,279	700	0,074

Note: n = Jumlah Sampel

Untuk uji validitas..lihat ditabel corrected item-Total Corerelation>

LAMPIRAN IV

Nilai t tabel Keyakinan 95 %

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

LAMPIRAN IV

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

LAMPIRAN IV

```

NEW FILE.
DATASET NAME DataSet1 WINDOW=FRONT.
FREQUENCIES VARIABLES=Usia_responden_US Jenis_kelamin_responden_JK Pendidikan_responden_PN Masa_kersa_responden_MK
  /NTILES=4
  /PERCENTILES=73.0
  /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
  /ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes		
Output Created		25-JUN-2021 00:52:20
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax		FREQUENCIES VARIABLES=Usia_responden_US Jenis_kelamin_responden_JK Pendidikan_responden_PN Masa_kersa_responden_MK /NTILES=4 /PERCENTILES=73.0 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM /ORDER=ANALYSIS.
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

[DataSet1]

Statistics

		Usia_responden_US	Jenis_kelamin_responden_JK	Pendidikan_responden_PN	Masa_kerjasama_responden_MK
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0
Mean		1.37	1.96	1.73	2.70
Median		1.00	2.00	1.00	2.00
Std. Deviation		.486	.538	.854	.877
Sum		100	143	126	197
Percentiles	25	1.00	2.00	1.00	2.00
	50	1.00	2.00	1.00	2.00
	73	2.00	2.00	2.02	4.00
	75	2.00	2.00	3.00	4.00

Frequency Table

Usia_responden_US

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	46	63.0	63.0	63.0
2	27	37.0	37.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Jenis_kelamin_responden_JK

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	12	16.4	16.4	16.4
2	52	71.2	71.2	87.7
3	9	12.3	12.3	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Pendidikan_responden_PN

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	39	53.4	53.4	53.4
2	15	20.5	20.5	74.0
3	19	26.0	26.0	100.0
Total	73	100.0	100.0	

Masa_kersa_responden_MK

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	42	57.5	57.5	57.5
	3	11	15.1	15.1	72.6
	4	20	27.4	27.4	100.0
Total		73	100.0	100.0	

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Lingkungan_kerja_X1_P1 Lingkungan_kerja_X1_P2 Lingkungan_kerja_X1_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:53:05	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
	Matrix Input	
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.
Syntax	RELIABILITY /VARIABLES=Lingkungan_kerja_X1_P1 Lingkungan_kerja_X1_P2 Lingkungan_kerja_X1_P3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL MEANS.	

Notes

Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES**Case Processing Summary**

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.821	.817	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Lingkungan_kerja_X1_P1	4.62	.517	73
Lingkungan_kerja_X1_P2	4.37	.755	73
Lingkungan_kerja_X1_P3	4.47	.668	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.484	4.370	4.616	.247	1.056	.015	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlatio n	Squared Multiple Correlatio n	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
Lingkungan_kerja_X1_P1	8.84	1.861	.500	.250	.908
Lingkungan_kerja_X1_P2	9.08	1.049	.787	.708	.638
Lingkungan_kerja_X1_P3	8.99	1.208	.803	.711	.614

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kompensasi_X2_p1 Kompensasi_X2_P2 Kompensasi_X2_P3
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Notes

Output Created		25-JUN-2021 00:53:43
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Notes

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Kompensas i_X2_p1 Kompensasi_X2_P2 Kompensasi_X2_P3 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPT IVE /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time		00:00:00,02
	Elapsed Time		00:00:00,02

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach 's Alpha	Cronbach 's Alpha Based on Standardi zed Items	N of Items
.874	.873	3

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kompensasi_X2_p 1	4.27	.768	73
Kompensasi_X2_ P2	4.16	.764	73
Kompensasi_X2_ P3	4.07	.714	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.169	4.068	4.274	.205	1.051	.011	3

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlatio n	Squared Multiple Correlatio n	Cronbach 's Alpha if Item Deleted
Kompensasi_X2_p 1	8.23	1.764	.821	.679	.761
Kompensasi_X2_ P2	8.34	1.867	.757	.610	.822
Kompensasi_X2_ P3	8.44	2.083	.699	.504	.872

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Kinerja_pegawai_Y_P1 Kinerja_pegawai_Y_P2 Kinerja_pegawai_Y_P3 Kinerja_pegawai_Y_F
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/STATISTICS=DESCRIPTIVE
/SUMMARY=TOTAL MEANS.

```

Reliability

Notes

Output Created		25-JUN-2021 00:54:11
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Matrix Input	
	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data for all variables in the procedure.

Notes

Syntax		RELIABILITY	
		/VARIABLES=Kinerja_pegawai_Y_P1 Kinerja_pegawai_Y_P2 Kinerja_pegawai_Y_P3 Kinerja_pegawai_Y_P4 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL /MODEL=ALPHA /STATISTICS=DESCRIPTIVE /SUMMARY=TOTAL MEANS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,05	
	Elapsed Time	00:00:00,06	

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	73	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	73	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.820	.815	4

Item Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja_pegawai_Y_P1	4.44	.645	73
Kinerja_pegawai_Y_P2	4.37	.736	73
Kinerja_pegawai_Y_P3	4.26	.746	73
Kinerja_pegawai_Y_P4	4.16	.707	73

Summary Item Statistics

	Mean	Minimum	Maximum	Range	Maximum / Minimum	Variance	N of Items
Item Means	4.308	4.164	4.438	.274	1.066	.015	4

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja_pegawai_Y_P1	12.79	3.777	.416	.187	.865
Kinerja_pegawai_Y_P2	12.86	2.759	.792	.665	.699
Kinerja_pegawai_Y_P3	12.97	2.833	.736	.596	.728
Kinerja_pegawai_Y_P4	13.07	3.120	.647	.482	.772

```

FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_kerja_X1_P1 Lingkungan_kerja_X1_P2 Lingkungan_kerja_X1_P3
/NTILES=4
/PERCENTILES=73.0
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:54:40	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Lingkungan_kerja_X1_P1 Lingkungan_kerja_X1_P2 Lingkungan_kerja_X1_P3 /NTILES=4 /PERCENTILES=73.0 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,04

Statistics

		Lingkungan_kerja_X1_P1	Lingkungan_kerja_X1_P2	Lingkungan_kerja_X1_P3
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		4.62	4.37	4.47
Median		5.00	5.00	5.00
Std. Deviation		.517	.755	.668
Sum		337	319	326
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	5.00	5.00
	73	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Lingkungan_kerja_X1_P1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	1	1.4	1.4	1.4
	4	26	35.6	35.6	37.0
	5	46	63.0	63.0	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Lingkungan_kerja_X1_P2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	12	16.4	16.4	16.4
	4	22	30.1	30.1	46.6
	5	39	53.4	53.4	100.0
Total		73	100.0	100.0	

Lingkungan_kerja_X1_P3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	7	9.6	9.6	9.6
	4	25	34.2	34.2	43.8
	5	41	56.2	56.2	100.0
Total		73	100.0	100.0	

FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_X2_p1 Kompensasi_X2_P2 Kompensasi_X2_P3
 /NTILES=4
 /PERCENTILES=73.0
 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
 /ORDER=ANALYSIS.

Frequencies

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:55:10	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Kompensasi_X2_p1 Kompensasi_X2_P2 Kompensasi_X2_P3 /NTILES=4 /PERCENTILES=73.0 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,00
	Elapsed Time	00:00:00,02

Statistics

		Kompensasi_X2_p1	Kompensasi_X2_P2	Kompensasi_X2_P3
N	Valid	73	73	73
	Missing	0	0	0
Mean		4.27	4.16	4.07
Median		4.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.768	.764	.714
Sum		312	304	297
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00
	50	4.00	4.00	4.00
	73	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Kompensasi_X2_p1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	14	19.2	19.2	19.2
	4	25	34.2	34.2	53.4
	5	34	46.6	46.6	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kompensasi_X2_P2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	16	21.9	21.9	21.9
	4	29	39.7	39.7	61.6
	5	28	38.4	38.4	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kompensasi_X2_P3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	16	21.9	21.9	21.9
	4	36	49.3	49.3	71.2
	5	21	28.8	28.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

```

FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_pegawai_Y_P1 Kinerja_pegawai_Y_P2 Kinerja_pegawai_Y_P3 Kinerja_peg
/NTILES=4
/PERCENTILES=73.0
/STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM
/ORDER=ANALYSIS.

```

Frequencies

Notes

Output Created	25-JUN-2021 00:55:31	
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on all cases with valid data.
Syntax	FREQUENCIES VARIABLES=Kinerja_pegawai_Y_P1 Kinerja_pegawai_Y_P2 Kinerja_pegawai_Y_P3 Kinerja_pegawai_Y_P4 /NTILES=4 /PERCENTILES=73.0 /STATISTICS=STDDEV MEAN MEDIAN SUM /ORDER=ANALYSIS.	
Resources	Processor Time	00:00:00,02
	Elapsed Time	00:00:00,09

Statistics

		Kinerja_pegawai_Y_P1	Kinerja_pegawai_Y_P2	Kinerja_pegawai_Y_P3	Kinerja_pegawai_Y_P4
N	Valid	73	73	73	73
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.44	4.37	4.26	4.16
Median		5.00	5.00	4.00	4.00
Std. Deviation		.645	.736	.746	.707
Sum		324	319	311	304
Percentiles	25	4.00	4.00	4.00	4.00
	50	5.00	5.00	4.00	4.00
	73	5.00	5.00	5.00	5.00
	75	5.00	5.00	5.00	5.00

Frequency Table

Kinerja_pegawai_Y_P1

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	6	8.2	8.2	8.2
	4	29	39.7	39.7	47.9
	5	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P2

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	11	15.1	15.1	15.1
	4	24	32.9	32.9	47.9
	5	38	52.1	52.1	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P3

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	28	38.4	38.4	56.2
	5	32	43.8	43.8	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

Kinerja_pegawai_Y_P4

		Frequenc y	Percent	Valid Percent	Cumulati ve Percent
Valid	3	13	17.8	17.8	17.8
	4	35	47.9	47.9	65.8
	5	25	34.2	34.2	100.0
	Total	73	100.0	100.0	

```

REGRESSION
/MISSING LISTWISE
/STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA
/CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
/NOORIGIN
/DEPENDENT Kinerja_Pegawai_Y
/METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja_X1 Kompensasi_X2
/SCATTERPLOT=( *ZPRED , *SRESID)
/RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		25-JUN-2021 00:56:12
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COEFF OUTS R ANOVA /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja_Pegawai_Y /METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja_X1 Kompensasi_X2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED,*SRESID) /RESIDUALS NORMPROB(ZRESID).
Resources	Processor Time	00:00:01,84
	Elapsed Time	00:00:01,50
	Memory Required	1924 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	560 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.918 ^a	.843	.839	.919

a. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	317.880	2	158.940	188.059	.000 ^b
	Residual	59.161	70	.845		
	Total	377.041	72			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. Predictors: (Constant), Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.609	.883		.690	.493
	Lingkungan_Kerja_X1	.766	.086	.564	8.961	.000
	Kompensasi_X2	.505	.072	.443	7.043	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Residuals Statistics^a

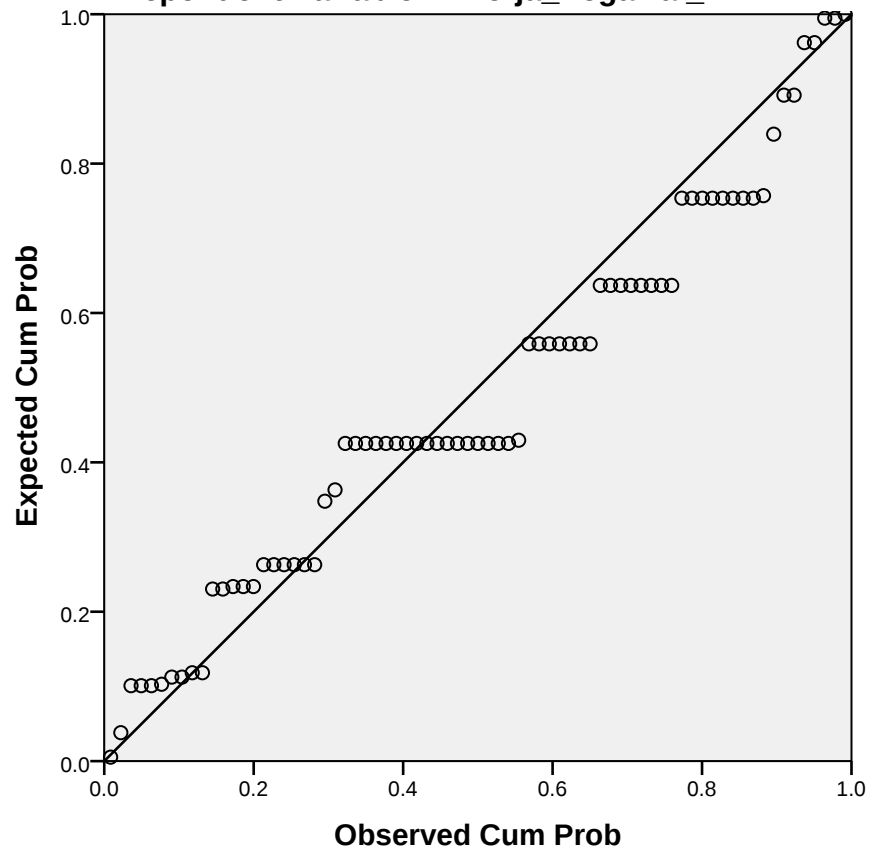
	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.32	19.68	17.23	2.101	73
Std. Predicted Value	-1.861	1.164	.000	1.000	73
Standard Error of Predicted Value	.112	.369	.180	.049	73
Adjusted Predicted Value	13.35	19.70	17.22	2.103	73
Residual	-2.349	3.352	.000	.906	73
Std. Residual	-2.555	3.646	.000	.986	73
Stud. Residual	-2.633	3.981	.008	1.034	73
Deleted Residual	-2.494	3.996	.015	.999	73
Stud. Deleted Residual	-2.754	4.494	.017	1.080	73
Mahal. Distance	.082	10.614	1.973	2.030	73
Cook's Distance	.000	1.015	.037	.143	73
Centered Leverage Value	.001	.147	.027	.028	73

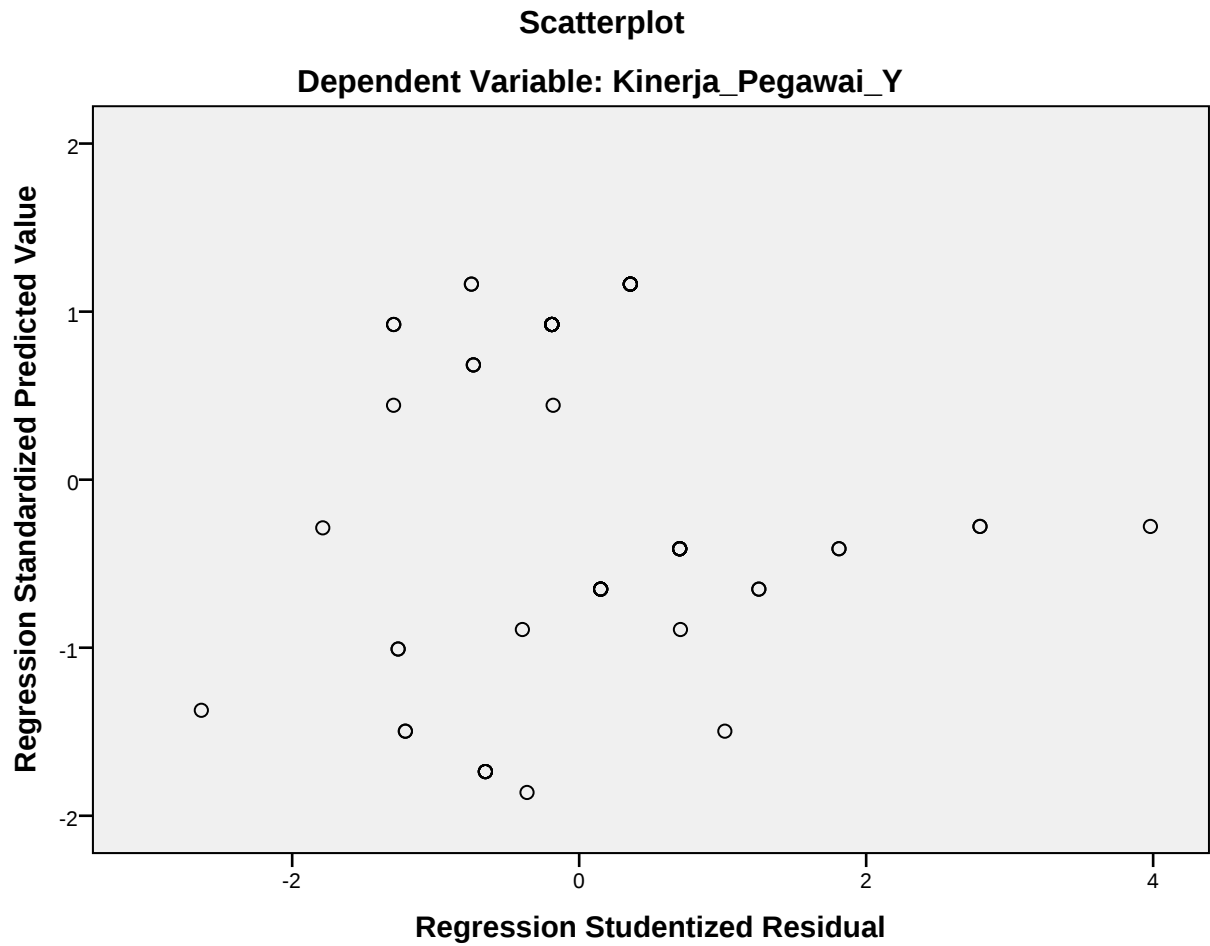
a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Charts

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y





```

REGRESSION
  /MISSING LISTWISE
  /STATISTICS COLLIN TOL
  /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10)
  /NOORIGIN
  /DEPENDENT Kinerja_Pegawai_Y
  /METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja_X1 Kompensasi_X2
  /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID).

```

Regression

Notes

Output Created		25-JUN-2021 00:56:55
Comments		
Input	Active Dataset	DataSet1
	Filter	<none>
	Weight	<none>
	Split File	<none>
	N of Rows in Working Data File	73
Missing Value Handling	Definition of Missing	User-defined missing values are treated as missing.
	Cases Used	Statistics are based on cases with no missing values for any variable used.
Syntax		REGRESSION /MISSING LISTWISE /STATISTICS COLLIN TOL /CRITERIA=PIN(.05) POUT(.10) /NOORIGIN /DEPENDENT Kinerja_Pegawai_Y /METHOD=ENTER Lingkungan_Kerja_X1 Kompensasi_X2 /SCATTERPLOT=(*ZPRED ,*SRESID).
Resources	Processor Time	00:00:00,31
	Elapsed Time	00:00:00,42
	Memory Required	1924 bytes
	Additional Memory Required for Residual Plots	232 bytes

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi_X2, Lingkungan_Kerja_X1 ^b	.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

b. All requested variables entered.

**Model
Summary^a**

--	--

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Coefficients^a

		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan_Kerja_X1	.566	1.766
	Kompensasi_X2	.566	1.766

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Collinearity Diagnostics^a

		Eigenvalue	Condition Index	Variance Proportions		
				(Constant)	Lingkungan_Kerja_X1	Kompensasi_X2
1	1	2.982	1.000	.00	.00	.00
	2	.012	15.457	.62	.00	.54
	3	.006	22.793	.38	1.00	.46

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Residuals Statistics^a

	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation	N
Predicted Value	13.32	19.68	17.23	2.101	73
Std. Predicted Value	-1.861	1.164	.000	1.000	73
Standard Error of Predicted Value	.112	.369	.180	.049	73
Adjusted Predicted Value	13.35	19.70	17.22	2.103	73
Residual	-2.349	3.352	.000	.906	73
Std. Residual	-2.555	3.646	.000	.986	73
Stud. Residual	-2.633	3.981	.008	1.034	73
Deleted Residual	-2.494	3.996	.015	.999	73
Stud. Deleted Residual	-2.754	4.494	.017	1.080	73
Mahal. Distance	.082	10.614	1.973	2.030	73
Cook's Distance	.000	1.015	.037	.143	73
Centered Leverage Value	.001	.147	.027	.028	73

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai_Y

Charts

