

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL GAYA KEPEMIMPINAN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Empiris di OPD Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan
Mencapai Derajat Sarjana S-1**



Disusun Oleh:
Antonius Sukardi
NIM.15.0102.0066

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL GAYA KEPEMIMPINAN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Empiris di OPD Kabupaten Magelang)**

SKRIPSI

**Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Magelang**



Disusun Oleh:
Antonius Sukardi
NIM.15.0102.0066

**PROGRAM STUDI AKUNTANSI FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG
2019**

SKRIPSI

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL GAYA KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris di OPD Kabupaten Magelang)

Dipersiapkan dan disusun oleh:

Antonius Sukardi

NPM 15.0102.0066

Telah dipertahankan di depan Tim Penguji
Pada tanggal **19 Agustus 2019**.....

Susunan Tim Penguji

Pembimbing

Lilik Andriani, S.E., M.Si

Pembimbing I

Pembimbing II

Tim Penguji

Siti Noor Khilmah, S.E., M.Si, Ak.

Ketua

Lilik Andriani, S.E., M.Si

Sekretaris

Faqiatul Mariya Waharini, S.E., M.Si

Anggota

Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan
untuk memperoleh gelar Sarjana S1

Tanggal,



LEMBAR PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Antonius Sukardi

NIM : 15.0102.0066

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Akuntansi

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi yang saya susun dengan judul:

**PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL GAYA KEPEMIMPINAN
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA
KARYAWAN
(Studi Empiris di OPD Kabupaten Magelang)**

adalah benar-benar hasil karya saya sendiri dan bukan merupakan plagiat dari Skripsi orang lain. Apabila kemudian hari pernyataan Saya tidak benar, maka Saya bersedia menerima sanksi akademis yang berlaku (dicabut predikat kelulusan dan gelar kesarjanaanya).

Demikian pernyataan ini Saya buat dengan sebenarnya, untuk dapat dipergunakan bilamana diperlukan.

Magelang, 17 September 2019
Pembuat Pernyataan,



Antonius Sukardi
NIM. 15.0102.0066

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Antonius Sukardi
Alamat : Lingkungan Santan RT. 04 RW. 01 Sumberrejo
Mertoyudan Magelang
No. HP : 082136489911
Tempat&Tgl lahir : Gunungkidul, 25 Nopember 1966
Kewarganegaraan : Indonesia
Status : Sudah Menikah

Pendidikan

1975 - 1980 : SD Negri Piyaman II Wonosari Gunungkidul
1980 - 1983 : SMP Kanisius I Bersubsidi Wonosari Gunungkidul
1983 - 1986 : SMA Negri 2 Wonosari Gunungkidul
1986 – 1990 : STPMD “APMD” Yogyakarta

Organisasi

: -

Pekerjaan

2000 - 2016 : Pegawai Negri Sipil
RSUD Tidar Magelang
2017 - 14-8-2019 : DP4KB Kota Magelang
15-8-2019 - sekarang : Kasi PM Kelurahan Cacaban Kecamatan Magelang
Tengah

Magelang, 17 September 2019

Pembuat Pernyataan,



Antonius Sukardi
NIM. 15.0102.0066

MOTTO

AGAR SUKSES,
KEMAUANMU UNTUK BERHASIL
HARUS LEBIH BESAR
DARI KETAKUTANMU
UNTUK GAGAL

Bill Cosby

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Tuhan Allah Yang Maha Kuasa atas kasih dan karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan penelitian dan skripsi yang berjudul **“PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL GAYA KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris di OPD Kabupaten Magelang).”**

Skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu syarat kelulusan dalam meraih derajat Sarjana Ekonomi program Strata Satu (S-1) Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Magelang.

Selama penelitian dan penyusunan laporan penelitian dalam skripsi ini, penulis tidak luput dari kendala. Kendala tersebut dapat diatasi penulis berkat adanya bantuan, bimbingan dan dukungan dari berbagai pihak, oleh karena ini penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Ibu Lilik Andriyani, S.E., M.Si selaku Dosen pembimbing yang telah mengorbankan waktu, tenaga, dan pikiran untuk membimbing serta memberikan saran dalam menyelesaikan laporan skripsi ini.
2. Ibu Nur Laila Yuliani, S.E.,M.Sc. Ak. selaku Ketua Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Magelang.
3. Ibu Monica Sadwijati , istri tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
4. Kedua putriku tercinta, Yohana Putri Andika Mukti dan Dionesia Yuta Padmini Andika Mukti, yang selalu memberikan dukungan doa dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
5. Cucuku tercinta, Joseph Marendra David Putra, yang selalu memberikan dukungan doa dan semangatnya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan lancar.
6. Sahabat-sahabat dan teman-teman Fakultas Ekonomi yang selalu menyemangati dalam menyelesaikan penyusunan skripsi.
7. Semua pihak yang selalu mendukung dan membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat saya sebutkan satu per satu.

DAFTAR ISI

Halaman Judul.....	i
Halaman Persetujuan.....	ii
Halaman Pernyataan Keaslian Skripsi	iii
Halaman Riwayat Hidup	iv
Motto.....	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi.....	vii
Daftar Tabel	ix
Daftar Gambar.....	x
Daftar Lampiran.....	x
Abstrak.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Kontribusi Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan.....	9
BAB II TINJAUAN PUTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS.....	11
A. Telaah Teori.....	11
1. Teori Motivasi ERG Alderfer.....	11
2. Kompensasi Finansial	15
3. Gaya Kepemimpinan.....	16
4. Lingkungan Kerja.....	17
5. Kinerja.....	17
B. Telaah dari Penelitian sebelumnya :	18
C. Perumusan Hipotesis	19
D. Model Penelitian.....	23
BAB III METODA PENELITIAN	24
A. Metoda Penelitian	24
1. Populasi dan Sampel Penelitian	24
B. Teknik Pengambilan Data.....	25

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel.....	26
D. Teknik Analisa Data	27
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
A. Sampel Penelitian	33
B. Statistik Deskriptif Responden	33
C. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	35
D. Uji Kualitas Data	37
1. Uji Validitas	37
2. Uji Reliabilitas.....	38
E. Regresi Linier Berganda	39
F. Uji Hipotesis	40
1. Koefisien Determinasi (R^2)	40
2. Uji F (<i>Goodness of Fit</i>)	41
3. Uji t.....	42
G. PEMBAHASAN.....	44
BAB V KESIMPULAN.....	47
A. Kesimpulan	47
B. Keterbatasan	47
C. Saran	48
DAFTAR PUSTAKA	49
LAMPIRAN.....	52

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Kab. Magelang	02
Tabel 2.1	Hasil penelitian Terdahulu.....	18
Tabel 3.1	Definisi dan Pengukuran	26
Tabel 4.1	Sampel Penelitian dan Tingkat Pengembalian	32
Tabel 4.2	Profil Responden	33
Tabel 4.3	Statistik deskriptif	34
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas	37
Tabel 4.5	<i>Cross Loading</i>	37
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas.	38
Tabel 4.7	Hasil Uji Regresi.....	39
Tabel 4.8	Uji R2	40
Tabel 4.9	Uji F.....	41
Tabel 4.10	Uji T	42

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Daftar OPD yang menjadi Responden..	52
Lampiran 2	Profil Responden	52
Lampiran 3	Rekapitulasi Responden Variabel Kinerja Karyawan	57
Lampiran 4	Rekapitulasi Responden Variabel Kompensasi Finansial.....	60
Lampiran 5	Rekapitulasi Responden Variabel Gaya Kepemimpinan.....	63
Lampiran 6	Rekapitulasi Responden Variabel Lingkungan Kerja.....	66
Lampiran 7	Rekapitulasi Responden Uji Hipotesis.....	69
Lampiran 8	Statistik Deskriptif.....	73
Lampiran 9	Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan.....	73
Lampiran 10	Uji CFA Variabel Kinerja Karyawan	74
Lampiran 11	Uji Reliabilitas variabel Kinerja Karyawan	74
Lampiran 12	Uji Validitas variabel Kompensasi Finansial.....	74
Lampiran 13	Uji CFA variabel Kompensasi Finansial.....	75
Lampiran 14	Uji Reliabilitas variabel Kompensasi Finansial.....	75
Lampiran 15	Uji Validitas variabel Gaya Kepemimpinan.....	75
Lampiran 16	Uji CFA variabel Gaya Kepemimpinan.....	76
Lampiran 17	Uji Reliabilitas variabel Gaya Kepemimpinan.....	76
Lampiran 18	Uji Validitas variabel Lingkungan Kerja.....	76
Lampiran 19	UJI CFA variabel Lingkungan Kerja.....	77
Lampiran 20	Uji Reliabilitas variabel Lingkungan Kerja.....	77
Lampiran 21	Uji Hipotesis, Uji R ²	77
Lampiran 22	Uji Hipotesis, Uji F.....	78
Lampiran 23	Uji Hipotesis, Uji T.....	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Model Penelitian	23
Gambar 3.1	Penerimaan Uji F	30
Gambar 3.2	Penerimaan Uji t	31
Gambar 4.1	Penerimaan Uji F.....	41
Gambar 4.2	Nilai Kritis Uji t Variabel Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan	42
Gambar 4.3	Nilai Kritis Uji t Variabel Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja karyawan	43
Gambar 4.4	Nilai Kritis Uji t Variabel Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.....	43

ABSTRAK

PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL GAYA KEPEMIMPINAN ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris di OPD Kabupaten Magelang)

Oleh :

Antonius Sukardi

15.0102.0066

Penelitian ini bertujuan untuk menguji secara empiris pengaruh kompensasi finansial gaya kepemimpinan organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Magelang. Metode pengambilan sampel dengan menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel sebanyak 110 responden, terdiri dari 14 OPD. Penelitian ini menganalisis dengan menggunakan alat analisis regresi linear berganda. Hasil menunjukkan kompensasi finansial dan gaya kepemimpinan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di OPD Kabupaten Magelang.

Kata kunci: kompensasi finansial, gaya kepemimpinan organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) yang dimiliki organisasi terbatas sifatnya, maka organisasi maupun instansi pemerintah dituntut untuk mampu memperdayakan dan mengoptimalkan guna mencapai tujuan dan mempertahankan kelangsungan hidupnya. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu keunggulan bersaing untuk mencapai efisiensi, efektivitas dan fleksibilitas organisasi maupun instansi pemerintah dalam mencapai tujuannya. (SDM) yang berkualitas memiliki kemauan, kemampuan kreatifitas yang tinggi, bersifat dinamis serta terus berkembang. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah seni dan ilmu mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat, Hasibuan (2006:10).

Penilaian prestasi kerja atau penilaian kinerja karyawan sangat dibutuhkan oleh setiap organisasi, dengan harapan agar para pekerja dapat termotivasi untuk lebih berkarya yang dapat meningkatkan mutu dari hasil kerjanya. Maksud penilaian kinerja untuk mencapai suatu kesimpulan yang evaluatif atau yang memberi pertimbangan mengenai hasil karya dan untuk mengembangkan karya lewat program, menurut Gibson (1997). Penilaian prestasi kerja, menurut Handoko (1998:135) penilaian prestasi kerja (*Performance appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi

mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan–keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Penilaian kinerja PNS menurut Rahadi (2010:119) Kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang untuk meningkatkan produktivitas kinerja suatu organisasi atau instansi. Oleh karena itu, diperlukan Sumber Daya Manusia yang mempunyai kompetensi tinggi karena keahlian atau kompetensi akan dapat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan. Selama ini pada umumnya di instansi pemerintahan belum mempunyai pegawai dengan kompetensi yang memadai, ini dibuktikan dengan masih rendahnya produktivitas pegawai dan sulitnya mengukur kinerja pegawai di lingkup instansi pemerintahan. Penilaian kinerja untuk Pegawai Negeri Sipil (PNS) selama ini menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) yang di dalamnya terdapat 8 (delapan) unsur penilaian, yaitu kejujuran, kesetiaan, ketaatan, prestasi kerja, tanggung jawab, kerjasama, kepemimpinan dan prakarsa.

Tabel 1.1
Rekapitulasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

No	Uraian	2016		2017		2018	
		angka	%	angka	%	angka	%
1	Sangat Baik	28	0,33	31	0,36	17	0,24
2	Baik	8.078	96,48	8.498	99,19	6.968	99,58
3	Cukup	255	3,04	14	0,16	5	0,08
4	Kurang	7	0,09	0	0	2	0,02
5	Buruk	5	0,06	24	0,29	5	0,08
	Jumlah	8.373	100	8.537	100	6.997	100

Sumber : BKPP Kabupaten Magelang, 2019

Fenomena yang terjadi di kabupaten Magelang; berdasarkan data dari DKPP Kabupaten Magelang tentang rekapitulasi penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Pemerintah Kabupaten Magelang, tabel 1.1 dapat diketahui bahwa kinerja karyawan (PNS) di Kabupaten Magelang selama 3 tahun terakhir sudah baik. Namun untuk mencapai tingkat kinerja yang sangat baik masih diperlukan upaya yang serius untuk mencapainya. Hal ini dapat dilihat bahwa tingkat kinerja yang sangat baik di tahun 2016 berjumlah 28 atau 0,33%, di tahun 2017 berjumlah 31 atau 0,36% dan di tahun 2018 berjumlah 17 atau 0,24%. Adapun kemungkinan upaya untuk mencapai tingkat kinerja yang sangat baik, misalnya dengan pemberian kompensasi finansial kepada karyawan, gaya kepemimpinan maupun lingkungan kerja yang baik, sehingga dapat memicu kinerja yang lebih baik lagi.

Organisasi Perangkat Daerah (OPD) merupakan organisasi atau lembaga pada Pemerintah Daerah yang bertanggung jawab kepada Kepala Daerah dalam rangka penyelenggaraan pemerintahan di daerah. Perangkat Daerah dibentuk oleh masing-masing Daerah berdasarkan pertimbangan karakteristik, potensi, dan kebutuhan Daerah

Penelitian ini berdasarkan riset gap dan pengembangan dari penelitian terdahulu Tamma & Iskandar (2015) mengenai pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan, yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Mandey & Lengkon (2015)

menyimpulkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling kuat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Haryanto (2017) menyimpulkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian Wasilah (2016) yang meneliti tentang pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian keuangan pada swalayan di Tanjungpinang, menyimpulkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan perbedaan hasil dari penelitian / riset tersebut, maka peneliti termotivasi untuk menambahkan Variabel Kompensasi Finansial dengan alasan kompensasi finansial penting ditambahkan, karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasan Peneliti menambahkan variabel kompensasi, sejalan dengan pendapat Hasibuan (2013:118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang diterima karyawan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang merupakan bentuk biaya yang harus dikeluarkan perusahaan dengan harapan memperoleh imbalan berupa prestasi kerja dari karyawan.

Penelitian ini berdasarkan riset gap yang lain dan pengembangan penelitian terdahulu Siswanto & Hamid (2017) mengenai pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, yang menghasilkan kesimpulan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mandey & Lengkong (2015), Wasilah (2016) serta penelitian Nugraha &

Nugraha (2018) yang menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian Haryanto (2016) yang meneliti tentang Pengaruh gaya Kepemimpinan, kompensasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja Karyawan. Hasilnya menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan perbedaan kesimpulan dari penelitian / riset tersebut, maka peneliti termotivasi kedua untuk menambahkan variabel gaya kepemimpinan dengan alasan gaya kepemimpinan penting ditambahkan, karena gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Alasan Peneliti menambahkan variabel gaya kepemimpinan, sejalan dengan pendapat Rivai (2003:64) Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin.

Penelitian ini berdasarkan riset gap selanjutnya dan pengembangan penelitian sebelumnya Mandey & Lengkong (2015) mengenai pengaruh kompensasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; yang menghasilkan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Wijaya & Susanty (2017) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun hasil tersebut berbeda dengan penelitian Ariyani & Muhyadi (2017) serta

penelitian Wasilah (2016) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan perbedaan hasil dari penelitian / riset tersebut, maka peneliti termotivasi untuk menambahkan variabel lingkungan kerja, dengan alasan Lingkungan Kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini mengembangkan penelitian dari Nuralita & Nugraha (2018). Adapun persamaan dalam penelitian ini yang mengembangkan variabel kompensasi finansial dan variabel gaya kepemimpinan, karena berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Perbedaan dengan penelitian Nuralita & Nugraha (2018) adalah menambahkan variabel lingkungan kerja. dengan alasan **pertama** bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja dan kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan tugas adalah lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Nitisemito 2004:8). Menurut Sedarmayanti (2008:16), menyatakan faktor lingkungan kerja berupa kondisi fisik kantor yang meliputi penerangan, suhu udara, dan lain-lain yang mampu meningkatkan suasana kondusif dan semangat kerja serta berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang tidak memuaskan dapat menurunkan semangat kerja dan akhirnya menurunkan produktifitas kerja pegawai. Alasan lain bahwa lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan oleh pimpinan agar komitmen karyawan untuk dapat bekerja dengan baik. Lingkungan kerja yang nyaman akan

mampu meningkatkan kepuasan dalam bekerja sehingga pegawai tersebut lebih berkomitmen terhadap organisasinya (Akhtar, 2014).

Perbedaan **kedua** adalah obyek dan lokasi penelitian, bahwa lokasi dalam riset Nuralita & Nugraha (2018) adalah kinerja pegawai di Kecamatan Tegalorejo Kabupaten Magelang, sedangkan obyek dan lokasi peneliti ini lebih luas adalah kinerja karyawan di OPD Kabupaten Magelang, dengan alasan wilayah dan obyek pengujian dan pengamatan yang lebih luas.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka dapat dibuat rumusan sebagai berikut :

1. Apakah kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
2. Apakah gaya kepemimpinan organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan pada rumusan masalah yang ada, maka tujuan yang ingin di capai dari penelitian ini adalah:

1. Menguji dan menganalisis secara empiris kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
2. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan
3. Menguji dan menganalisis secara empiris pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

D. Kontribusi Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi secara teoretis dan praktis, yaitu sebagai berikut.

1. Teoritis

- a. Bagi akademisi, hasil penelitian ini memberikan pengetahuan mengenai kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi atau pengembangan atas teori-teori yang telah ada dan menambah wawasan dalam melakukan penelitian dengan topik kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Praktis

- a. Bagi OPD Kabupaten Magelang, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan kontribusi, aspirasi, dan memberikan sumbangan gagasan sebagai pertimbangan pentingnya kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi yang berkepentingan, hasil penelitian ini diharapkan dapat membantu memberikan gambaran bagi peneliti selanjutnya mengenai kompensasi finansial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- c. Bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS), hasil penelitian ini dapat dipergunakan inspirasi untuk meningkatkan kinerja karyawan yang lebih baik lagi.

E. Sistematika Pembahasan

Sistematika Pembahasan ini merupakan urutan penulisan yang bertujuan memberikan gambaran secara sederhana mengenai isi dan materi dari penelitian ini. Sistematika penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut :

BAB I Pendahuluan

Pada bagian ini, merupakan informasi awal dari penelitian, yang berisi tentang : latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, dan sistematika pembahasan.

BAB II Tinjauan Pustaka dan Rumusan Hipotesa

Pada bagian ini berisi tentang telaah teori, telaah dari penelitian sebelumnya, perumusan hipotesis dan metode penelitian.

BAB III Metode Penelitian

Pada bagian ini berisi tentang metode penelitian (populasi dan sampel), teknik pengambilan data, variabel penelitian dan pengukuran variabel dan teknik analisis data.

BAB IV Hasil dan Pembahasan

Pada bagian ini berisi tentang, sampel penelitian, statistik deskriptif responden, statistik deskriptif variabel penelitian, uji kualitas data, regresi linear berganda, uji hipotesis dan pembahasan.

Bab V Kesimpulan

Pada bagian ini merupakn penutup, berisi kesimpulan, keterbatasan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUTAKA DAN RUMUSAN HIPOTESIS

A. Telaah Teori

1. Teori Motivasi ERG Alderfer

Teori Motivasi ERG Clayton Paul Alderfer di Amerika (1940) dikenal Teori ERG Alderfer (1940) **E** (*Existence* atau **keberadaan**) *Existence* atau keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetap bisa hidup sesuai dengan tingkat kebutuhan tingkat rendah yaitu meliputi kebutuhan fisiologis dan kebutuhan akan rasa aman. **R** (*Relatedness* atau **hubungan**) *Relatedness* atau hubungan mencakup kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain. **G** (*Growth* atau **pertumbuhan**) *Growth* atau pertumbuhan adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk memiliki pengaruh yang kreatif dan produktif terhadap diri sendiri atau lingkungan.

Alderfer berpendapat bahwa pemenuhan atas ketiga kebutuhan tersebut dapat dilakukan secara simultan, artinya bahwa hubungan dari teori ERG ini tidak bersifat hirarki. Alderfer mengidentifikasi tiga kelompok kebutuhan: eksistensi (*Existence*), hubungan (*relatedness*), dan perkembangan (*growth*) yang kemudian disebut teori ERG. Kebutuhan eksistensi berhubungan dengan kelangsungan hidup (kesejahteraan fisiologis). Kebutuhan hubungan menekankan pentingnya hubungan sosial atau hubungan antar pribadi. Kebutuhan perkembangan berhubungan dengan keinginan intrisik individu terhadap perkembangan pribadi.

Alderfer (1940) lebih menekankan kebutuhan yang berkelanjutan dari kebutuhan utama dengan tingkat hirarkis atau dua faktor. Berbeda dengan Maslow (1943) dan Herzberg (1966), Alderfer tidak berpendapat bahwa kebutuhan tingkat rendah harus dipenuhi sebelum kebutuhan akan memotivasi pada tingkat lebih tinggi atau bahwa kehilangan bukan satu-satunya cara untuk mengaktifkan kebutuhan. Sebagai contoh, menurut teori ERG, latar belakang orang atau lingkungan budaya mungkin menyatakan bahwa kebutuhan akan hubungan akan lebih diutamakan melebihi kebutuhan hidup yang belum terpenuhi, dan bahwa semakin terpuaskan kebutuhan perkembangan, semakin meningkat juga intensitas kebutuhan tersebut. Selanjutnya, hirarki Maslow menyatakan sebuah proses yang disebut progresi-kepuasan, di mana orang naik ke hirarki lebih tinggi setelah kebutuhan lebih rendah terpenuhi secara rutin.

Pendekatan teori ERG (Alderfer, 1940) menambahkan istilah regresi-frustrasi. Saat kebutuhan perkembangan yang berbeda di urutan lebih tinggi ditekan atau tidak terpenuhi karena berbagai keadaan, kemampuan yang rendah, atau faktor lain, maka individu cenderung mundur kembali ke kebutuhan urutan lebih rendah dan lebih merasakan kebutuhan tersebut. Misalnya, hal ini terjadi saat orang tidak dapat menaiki tangga perusahaan dan terjebak dalam pekerjaan yang biasa saja. Menurut teori ERG Alderfer, individu akan menekan kebutuhan sosial pada pekerjaan maupun diluar pekerjaan dan menjadi lebih terpicat dengan gaji dan benefit.

Teori ERG (Alderfer 1940) melibatkan beberapa poin penting dari kepuasan sebelumnya (hirarki kebutuhan dan dua faktor), tetapi kurang dibatasi. Fakta lainnya adalah bahwa teori kepuasan secara umum kurang menjelaskan kompleksitas motivasi kerja. Akan tetapi teori tersebut menunjukkan pentingnya memenuhi kebutuhan kepuasan tertentu dari karyawan, meliputi upah finansial yang cukup sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar dan punya rasa aman. Di luar masalah kelangsungan hidup, ketentuan untuk asuransi kesehatan dan rencana pensiun menenteramkan hati karyawan berkaitan dengan aspek hidup yang lain. Saat ini, meningkatnya penggunaan tim dan kelompok memperluas sosialisasi pada program pekerjaan, misalnya program hari “kasual”. Akhirnya, semua teori kepuasan mengarahkan manajer untuk berbagi tanggung jawab dan memberdayakan karyawan, selain memberikan penghargaan atas prestasi mereka. Dengan Demikian, meskipun mungkin ada beberapa aliran teori dan lemahnya dukungan penelitian terhadap teori kepuasan, namun teori tersebut masih dapat menawarkan beberapa pandangan praktis mengenai memotivasi sumber daya manusia.

Alderfer (1940) mengenalkan tiga kelompok inti dari kebutuhan-kebutuhan itu, yakni kebutuhan akan keberadaan (existence need), kebutuhan berhubungan (relatedness need) dan kebutuhan untuk berkembang (growth need). Kebutuhan Keberadaan adalah suatu kebutuhan akan tetapi bisa hidup. Kebutuhan ini sama artinya dengan kebutuhan fisik atau fisiologisnya Maslow. Dan faktor higienisnya

Hersberg (1966). Kebutuhan hubungan adalah suatu kebutuhan untuk menjalin hubungan sesamanya melakukan hubungan sosial dan bekerjasama dengan orang lain. Kebutuhan ini sama dengan kebutuhan sosialnya Maslow (1943) dan higienisnya Hersberg (1966). Kebutuhan berkembang adalah suatu kebutuhan yang berhubungan dengan keinginan intrinsik dari seseorang untuk mengembangkan dirinya. Hubungan ini searti dengan kebutuhan penghargaan dan aktualisasi dirinya Maslow (1943) dan kebutuhan motivasinya Hersberg (1966)

Teori ERG (Aldefer1940) juga mengungkapkan bahwa sebagai tambahan terhadap proses kemajuan pemuasan juga proses pengurangan keputusan. Yaitu, jika seseorang terus-menerus terhambat dalam usahanya untuk memenuhi kebutuhan menyebabkan individu tersebut mengarahkan pada upaya pengurangan karena menimbulkan usaha untuk memenuhi kebutuhan yang lebih rendah. Penjelasan tentang teori ERG (Aldefer 1940) menyediakan sarana yang penting bagi manajer tentang perilaku. Jika diketahui bahwa tingkat kebutuhan yang lebih tinggi dari seseorang bawahan misalnya, pertumbuhan nampak terkendali, mungkin karena kebijaksanaan perusahaan, maka hal ini harus menjadi perhatian utama manajer untuk mencoba mengarahkan kembali upaya bawahan yang bersangkutan memenuhi kebutuhan akan keterkaitan atau kebutuhan eksistensi. Teori ERG (Alderfer 1940) mengisyaratkan bahwa individu akan termotivasi untuk melakukan sesuatu guna memenuhi salah satu dari ketiga perangkat kebutuhan.

2. Kompensasi Finansial

Menurut Hasibuan (2013), Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Keputusan Menteri Tenaga Kerja dan Transmigrasi (Kepmenakertrans) No.KEP. /49/MEN/2004 pada 8 April 2004 Tentang Ketentuan Struktur dan Skala Upah. (Kurniawan, 2013) bahwa upah adalah hak pekerja/buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan pengusaha atau pemberi kerja kepada pekerja/buruh yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan, atau peraturan perundang-undangan, termasuk tunjangan bagi pekerja/buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan/atau jasa yang telah atau akan dilakukan.

Menurut Panggabean (2004:75), Kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi. Kesimpulan dari kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan maupun organisasi kepada karyawannya agar para karyawan merasa dihargai. Pemberian kompensasi merupakan salah satu dari fungsi manajemen sumber daya manusia, yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

3. Gaya Kepemimpinan

Pemimpin (*leader*) adalah seseorang yang mempergunakan wewenang dan kepemimpinannya, mengarahkan bawahan untuk mengerjakan sebagian pekerjaannya dalam mencapai tujuan organisasi (Hasibuan, 2009: 115). Gaya kepemimpinan adalah gaya atau corak kepemimpinan yang dibawakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi para pengikutnya (Wursanto, 2005 : 199).

Gaya Kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mempengaruhi bawahan agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering digunakan oleh seorang pemimpin. (Rivai, 2003 : 64) Pemimpin yang berhasil hendaknya memiliki beberapa kriteria yang tergantung pada sudut pandang atau pendekatan yang digunakan, apakah itu kepribadiannya, ketrampilan, bakat, sifat-sifatnya atau kewenangan yang dimiliki yang mana nantinya sangat berpengaruh terhadap teori maupun gaya kepemimpinan yang akan diterapkan. Menurut Supardi & Saiful (2002 ; 75) Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Dengan demikian kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi.

4. Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2008:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Nitisemito (2004:183) menyatakan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Secara garis besar lingkungan kerja adalah tempat dimana para pegawai bisa merasa nyaman untuk bekerja dan berekspresi, memotivasi diri mereka untuk dapat menjaga kualitas kerja dan tetap bisa merasakan kenyamanan selama bekerja.

5. Kinerja

Tika, (2006 : 121) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Simamora (2004: 233), kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Kinerja sebagai hasil fungsi pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu. Menurut Mangkunegara (2007) dalam bukunya yang berjudul *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia* definisi kinerja karyawan adalah “hasil kerja secara kualitas dan kuantitas

yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya” (Mangkunegara, 2009:9). Menurut Gomes (2003) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu.

B. Telaah dari Penelitian sebelumnya :

Penelitian terdahulu secara ringkas disajikan dalam Tabel 2.1 :

Tabel 2.1
Hasil penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
1	Tamma & Iskandar (2015)	Variabel Independen : Kompensasi Finansial Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan
2	Mandey & Lengkong (2015)	Variabel Independen : Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Kompensasi, gaya kepemimpinan dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
3	Siswananto & Hamid (2017)	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Variabel Dependen : Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
4	Wijaya & Susanty (2017)	Variabel Independen : Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
5	Nuralita & Nugraha (2018)	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan dan sistem Kompensasi Variabel dependen : Kinerja Pegawai	Gaya kepemimpinan dan sistem kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Lanjutan Tabel 2.1
Hasil penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Variabel	Hasil Penelitian
6	Ariyani & Muhtadi (2017)	Variabel Independen : Motivas Kerja dan Lingkungan Kerja Variabel Dependen : Kinerja Pegawai	Motivasikerja berpengaruh positif signifikan dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai
7	Haryanto, Dwi (2017)	Variabel Independen : Gaya Kepemimpinan Kompensasi dan Komitmen Organisasi Variabel Dependen : Kinerja Keryawan	Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kompensasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
8	Wasilah, Nurul (2016)	Variabel Independen : Gaya kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Orgnanisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi Variabel Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan Lingkungan kerja, budaya organisasi, disiplin dan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Sumber : Jurnal penelitian terdahulu, 2019

C. Perumusan Hipotesis

Hipotesis dari penelitian yang akan dilakukan berdasarkan permasalahan dan tujuan yang ingin dicapai dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap kinerja Karyawan di OPD Kabupaten Magelang.

Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding. Dalam kepegawaian, hadiah yang bersifat uang merupakan kompensasi yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan dari pelayanan mereka. Disimpulkan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh

perusahaan kepada karyawannya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar karyawan merasa dihargai dalam bekerja. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas organisasi.

Teori ERG (Alderfer 1940) melibatkan beberapa poin penting dari kepuasan sebelumnya (hirarki kebutuhan dan dua faktor), tetapi kurang dibatasi. Fakta lainnya adalah bahwa teori kepuasan secara umum kurang menjelaskan kompleksitas motivasi kerja. Akan tetapi teori tersebut menunjukkan pentingnya memenuhi kebutuhan kepuasan tertentu dari karyawan, meliputi upah finansial yang cukup sehingga pekerja dapat memenuhi kebutuhan dasar dan punya rasa aman. Di luar masalah kelangsungan hidup, ketentuan untuk asuransi kesehatan dan rencana pensiun menenteramkan hati karyawan berkaitan dengan aspek hidup yang lain. Saat ini, meningkatnya penggunaan tim dan kelompok memperluas sosialisasi pada program pekerjaan, misalnya program hari "kasual". Akhirnya, semua teori kepuasan mengarahkan manajer untuk berbagi tanggung jawab dan memberdayakan karyawan, selain memberikan penghargaan atas prestasi mereka. Dengan demikian, meskipun mungkin ada beberapa aliran teori dan lemahnya dukungan penelitian terhadap teori kepuasan, namun teori tersebut masih dapat

menawarkan beberapa pandangan praktis mengenai memotivasi sumber daya manusia.

Riset sebelumnya yang mendukung pentingnya kompensasi terhadap kinerja karyawan; peneliti ; Tamma & Iskandar (2015), Nuralita & Nugraha (2018), Haryanto, Dwi (2017), Mandey & Lengkong (2015) yang menghasilkan kesimpulan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 : Kompensasi Finansial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di OPD Kabupaten Magelang

b. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di OPD Kabupaten Magelang

Gaya kepemimpinan menyangkut proses atau usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan bawahan dalam mencapai tujuan organisasi. Pendekatan teori ERG Alderfer (1940) menambahkan istilah *regresi-frustrasi*. Saat kebutuhan perkembangan yang berbeda di urutan lebih tinggi ditekan atau tidak terpenuhi karena berbagai keadaan, kemampuan yang rendah, atau faktor lain, maka individu cenderung mundur kembali ke kebutuhan urutan lebih rendah dan lebih merasakan kebutuhan tersebut. Misalnya, hal ini terjadi saat orang tidak dapat menaiki tangga perusahaan dan terjebak dalam pekerjaan yang biasa saja.

Riset sebelumnya yang mendukung pentingnya gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan; peneliti Nuralita & Nugraha (2018), Mandey & Lengkong (2015), Wasilah (2016) yang menyimpulkan bahwa bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H2 : Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan di OPD Kabupaten Magelang

c. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di OPD Kabupaten Magelang

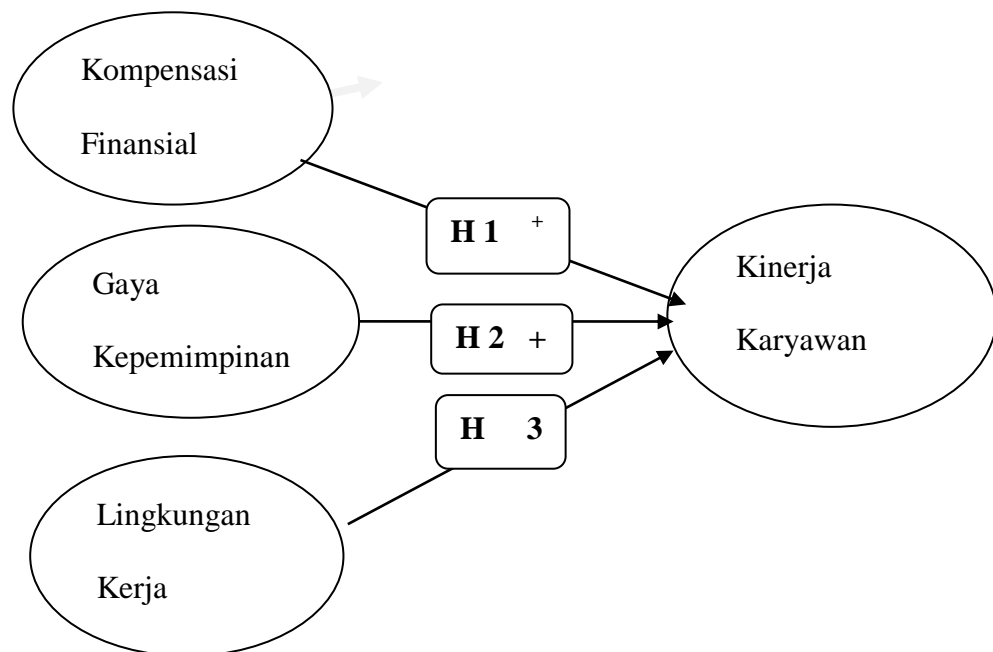
Lingkungan kerja merupakan tempat dimana para pegawai bisa merasa nyaman untuk bekerja dan berekspresi, memotivasi diri mereka untuk dapat menjaga kualitas kerja dan tetap bisa merasakan kenyamanan selama bekerja.

Menurut teori ERG Alderfer (1940) latar belakang orang atau lingkungan budaya mungkin menyatakan bahwa kebutuhan akan hubungan akan lebih diutamakan melebihi kebutuhan hidup yang belum terpenuhi, dan bahwa semakin terpuaskan kebutuhan perkembangan, semakin meningkat juga intensitas kebutuhan tersebut. Selanjutnya, hirarki Maslow menyatakan sebuah proses yang disebut progresi-kepuasan, di mana orang naik ke hirarki lebih tinggi setelah kebutuhan lebih rendah terpenuhi secara rutin.

Riset sebelumnya yang mendukung pentingnya lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan; peneliti Wijaya & Susanti (2017) Mandey & Lengkong (2015) yang menyimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

H3 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di OPD Kabupaten Magelang

D. Model Penelitian



Gambar 2.1
Model Penelitian

BAB III

METODA PENELITIAN

A. Metoda Penelitian

1. Populasi dan Sampel Penelitian

a. Populasi

Populasi adalah seluruh data yang menjadi perhatian peneliti dalam suatu ruang lingkup dan waktu yang sudah ditentukan menurut Sugiyono (2013:115). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan atau Pegawai Negri Sipil (PNS), terdiri dari 14 OPD di Kabupaten Magelang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh oleh populasi menurut Sugiyono (2013:117). Teknik sampel yang digunakan adalah sensus, dengan menjadikan semua anggota populasi menjadi sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yaitu teknik penentuan sampel dengan kriteria tertentu. (Sugiyono. 2013: 122). Syarat untuk dapat dijadikan sampel dalam penelitian ini adalah; Karyawan/PNS di 14 OPD Kabupaten Magelang, Minimal masa kerja kurang dari 3 tahun, karena cukup waktu untuk menilai kinerja karyawan.

B. Teknik Pengambilan Data

a. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian diskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Metode deskriptif adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi Sugiyono (2013).

Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

b. Teknik Pengumpulan Data

Data yang digunakan dalam Penelitian ini adalah data Primer, yang diperoleh dengan penyebaran kuisisioner. Kuisisioner merupakan salah satu alat pengumpul data dalam asesmen nontes, yang berupa serangkaian pertanyaan atau pernyataan yang diajukan pada responden (Sukardi. 2009).

C. Variabel Penelitian dan Pengukuran Variabel

a. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah pengertian secara operasional berbentuk ungkapan yang akan diukur atau penerapan dari yang didefinisikan Kasmadi dan Sunariah. (2013:82).

Definisi operasional masing-masing variabel sebagai berikut:

Kompensasi (X1) Gaya Kepemimpinan (X2) Lingkungan Kerja (X 3)

Kinerja Karyawan (Y).

b. Pengukuran Variabel

Tabel 3.1
Definisi dan Pengukuran

Variabel	Definisi Operasional	Indikator / Pengukuran
Kinerja Karyawan	Kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. (Gomes,2008:45)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan saling pengertian di antara karyawan 2. Mengakui atas hasil kerja seorang karyawan 3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan pekerjaan. 4. Karyawan terdorong untuk berprestasi 5. Pengembangan keahlian kerja pegawai dengan pemberian pelatihan, khusus rencana diklat (Mangkunegara, 2009: 67).

Tabel 3.1
Definisi dan Pengukuran (Lanjutan)

Kompensasi Finansial	Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. (Hasibuan 2013),	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kompensasi memberikan manfaat 2. Kompensasi memotivasi semangat kerja 3. Kompensasi memberikan ketenangan 4. Kompensasi memberikan kesejahteraan pegawai 5. Kompensasi sesuai dengan harapan pegawai (Griffin, 2013).
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayanti (2008:1)	<p>Faktor Fisik :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Peralatan kerja 2. Suhu tempat kerja 3. Kesusakan dan kepadatan 4. Kebisingan 5. Luas ruang kerja <p>Faktor non fisik :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan dengan atasan 2. Hubungan dengan sesama pegawai. (Wijaya : 2017)

Sumber : olahan peneliti

D. Teknik Analisa Data

1. Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif ini digunakan untuk memberikan gambaran mengenai demografi responden penelitian (nama responden, jenis kelamin, umur, jenjang pendidikan, tingkat jabatan dan lama masa kerja). Penelitian juga menggunakan statistik deskriptif yang terdiri dari mean, deviasi standar, minimum dan maksimum Ghazali (2018:19).

2. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Jadi validitas ingin mengukur apakah pertanyaan dalam kuesioner yang sudah kita buat betul-betul dapat mengukur apa yang hendak kita ukur Ghozali.(2018:51). Menguji validitas instrumen kuesioner penelitian ini menggunakan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis (CFA)*. *Confirmatory Factor Analysis* digunakan untuk menguji apakah suatu variabel mempunyai unidimensionalitas atau apakah indikator-indikator yang digunakan dapat mengkonfirmasi sebuah variabel. Jika masing-masing indikator-indikator merupakan indikator pengukuran konstruk maka akan memiliki nilai *loading* faktor yang tinggi. Kriteria CFA yang digunakan dalam penelitian ini adalah 0,05. Apabila nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05 maka butir pertanyaan tersebut valid dan apabila nilai signifikansinya lebih besar dari 0,05, maka butir pertanyaan tersebut tidak valid Ghozali (2018:51).

b. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap

pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Reliabilitas diukur dengan uji statistik Cronbach Alpha. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ Ghozali (2018:45).

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda yaitu suatu metode yang dipakai guna menggambarkan hubungan suatu variable dependen dengan dua atau lebih dari dua variabel independen. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda, mengikuti pendapat (Rangkuti, 2007:66) yaitu :

$$KK = b_0 + b_1KF + b_2GK + b_3LK + e$$

Keterangan :

KK	=	Kinerja Karyawan
b ₀	=	Konstanta (<i>Intercept</i>)
b ₁ , b ₂ , b ₃	=	Koefisien regresi masing-masing variabel
KF	=	Kompensasi Finansial
GK	=	Gaya Kepemimpinan
LK	=	Lingkungan Kerja
e	=	Faktor pengganggu (<i>error term</i>)

4. Uji Hipotesis

a. Koefisien Determinasi (R²)

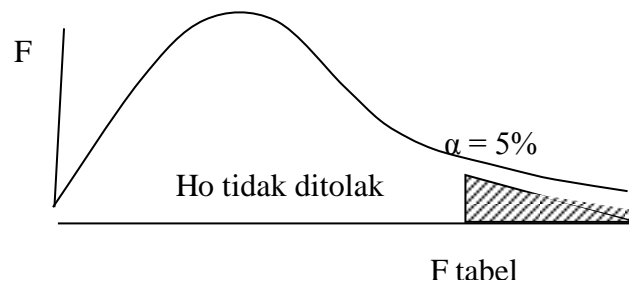
Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R² yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen amat terbatas. Kelemahan dari

koefisien determinasi adalah bias terhadap jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model. Setiap ada penambahan variabel independen maka R^2 pasti akan meningkat tanpa mempedulikan apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, digunakanlah model *adjusted* R^2 . Model *adjusted* R^2 dapat naik atau turun apabila ada suatu variabel independen yang ditambahkan kedalam model Ghozali (2018:97).

b. Uji F (*Goodness of Fit*)

Menurut Suliyanto (2011) nilai F hitung digunakan untuk menguji ketepatan model (*goodness of fit*) apakah variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan perubahan nilai variabel tergantung atau tidak untuk menyimpulkan apakah model masuk dalam kategori cocok (*fit*) atau tidak. Menentukan F tabel digunakan tingkat signifikansi 5% dengan derajat kebebasan pembilang (df) = $k-1$ dan derajat kebebasan penyebut (df) = $n-k$, dimana k adalah jumlah variabel. Pengujian dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$, atau $p\ value < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya model yang digunakan bagus atau (*fit*).
- b. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$, atau $p\ value > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima, artinya model yang digunakan tidak bagus atau (*tidak fit*)

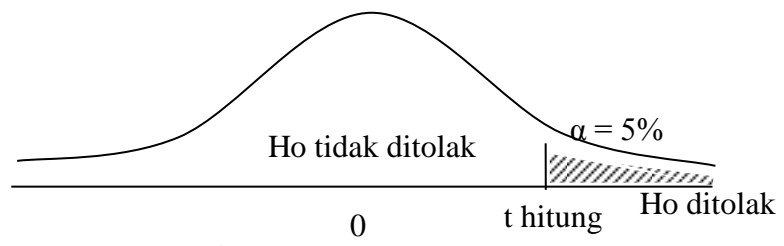


Gambar 3.1
Penerimaan Uji F

c. Uji t

Menurut Suliyanto (2011), nilai T hitung digunakan untuk menguji apakah variabel tersebut berpengaruh secara signifikan terhadap variabel tergantung atau tidak. Suatu variabel akan memiliki pengaruh yang berarti jika nilai T hitung variabel tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai table. *Level of significant*s pada taraf $\alpha = 5\%$ dengan derajat kebebasan dinyatakan dalam $df = n-1$. Pengujian dilakukan dengan kriteria:

- a. Jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$, atau $p \text{ value} < \alpha = 0,05$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya secara statistik data yang ada dapat membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$, atau $p \text{ value} > \alpha = 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a tidak diterima, artinya secara statistik data yang ada tidak dapat membuktikan bahwa variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.



Gambar 3.2
Penerimaan Uji t

BAB V

KESIMPULAN

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan / pegawai negeri sipil di pemerintah Kabupaten Magelang. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 110 PNS, terdiri dari kepala dinas, sekretaris, kepala bagian dan kepala sub bagian dari setiap OPD Kabupaten Magelang.

Berdasarkan hasil pengujian menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan juga tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Organisasi Pemerintah Daerah (OPD) Kabupaten Magelang.

B. Keterbatasan

1. Penelitian ini hanya menggunakan kuesioner sebagai instrumen penelitian, sehingga kesimpulan yang diambil hanya berdasarkan data yang dikumpulkan melalui kuesioner.
2. Variabel independen tersebut belum bisa sepenuhnya menjelaskan variasi kinerja karyawan di OPD kabupaten Magelang.

C. Saran

Memperhatikan beberapa keterbatasan penelitian yang telah disampaikan, maka saran yang dapat diberikan sebagai pertimbangan bagi penelitian selanjutnya, antara lain:

1. Penyebaran kuesioner dapat disertai dengan metode wawancara langsung dengan responden, agar dapat lebih memahami pernyataan kuesioner sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih akurat.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel-variabel lain yang memiliki hubungan cukup erat untuk berpengaruh terhadap kinerja karyawan di OPD kabupaten Magelang, seperti kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Akhtar, J. 2014. Impact of Work Environment, Salary Package and Employees Perception on Organizational Commitment: A study of Small & Medium Enterprises (SMEs) of Pakistan. *International Journal of Academic Research in Business and Social Sciences*, Vol. 4: No. 8.
- Aryani, Jefika Dwi & Muhyadi. 2017. Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Energi Sumber Daya Mineral Kabupaten Magelang. *E-Jurnal*.
- Dessler, Gary. 2007. (diterjemahkan oleh Agus Dharma). *Manajemen Personalia*. (Edisi Ketiga). Jakarta: Erlangga.
- Gibson, J.L, Ivancevich, J.M, Donnely, J.H. 1997. *Organisasi dan Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Badan Penerbit UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. Andi.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi pertama, cetakan keempat. Yogyakarta. Andi.
- Griffin, Ricky W. dan Ebert, Ronald J. 2013. *Bisnis. Edisi Kedelapan. Jilid I*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, T.H. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia* (edisi 2). Yogyakarta. BPFE.
- Haryanto, Dwi. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Indyferyto group Yogyakarta. *Jurnal. repository.upy.ac.id/1325*.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006a. *Manajemen : Dasar Pengertian dan Masalah*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2006b. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta. Bumi Aksara,

- Hasibuan, Malayu S.P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Cetakan Ketujuh belas), Jakarta. Bumi Aksara.
- Kurniawan. 2013. *Hak-Hak Karyawan Tetap dan Kontrak*. Jakarta. Dunia Cerdas
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi*(edisi sepuluh). Yogyakarta. Penerbit ANDI.
- Mandey, Maya Agustin & Victor P.K Lengkong. 2015. Pengaruh Kompensasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal EMBA*
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007a. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung. Rafika Aditama.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2007a. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009b. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: Penerbit Remaja Rosdakarya.
- Nitisemito, A.S. 2004. *Manajemen Personalia*(Cetakan ketujuh). Jakarta. Ghalia Indonesia.
- Nuralita, Windya & Joko Tri Nugraha. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Sistem Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Tegalrejo. *Jurnal Mahasiswa Administrasi Negara*.
- Panggabean, S. Mutiara. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bogor. Ghalia Indonesia.
- Rahadi, Dedi Rianto. 2010. *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang. Tunggal Mandiri Publising.
- Rangkuti, Fredy, 2007. *Riset Pemasaran, Cetakan Kedelapan*. Penerbit Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Rivai, Vitzhal. 2003. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada.
- Sari, Anak Agung Mirah Permata & Sriathi, Anak Agung Ayu, 2013. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Kompensasi, dan Komunikasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Legian Village Hotel Bali. *Jurnal FE Universitas Udayana Bali*.

- Sedarmayanti. 2008. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta. Mandar Maju.
- Simamora, H. (2004). *Manajemen Sumberdaya Manusia Edisi III*. Yogyakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi YKPN.
- Siswanto, Rendyka Dio & Djabur Hamid. 2017. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan divisi Human Resources management Compensation and Benefits PT Freeport Indonesia). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis, Pendekatan Kuantitatif , Kualitatif, dan R&D*. Bandung. Alfabeta
- Sukardi. 2009. *Metodologi Penelitian Pendidikan, Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta. Bumi Aksara.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: teori dan aplikasi dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Supardi & Anwar Saiful. 2002. *Dasar-dasar perilaku Organisasi*. Jogjakarta. UII Pers.
- Tamma, Faza Hudiya & Dadang Iskandar. 2015. Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus CV.Qitarabu Jaya Utama). *E-Proceeding of Management*.
- Tika, P. 2006. *Budaya organisasi dan peningkatan kinerja perusahaan*. Cetakan Pertama. Jakarta, PT. Bumi Aksara
- Triton, PB. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta.
- Wasilah, Nurul. 2016. Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Keuangan pada Swalayan di Tanjung Pinang. jurnal.umrah.ac.id/?p=5989
- Wibowo. 2016. *Manajemen kinerja* (edisi kelima). Jakarta. PT Raja Grafindo Persada
- Wijaya, Hendry & Emi Susanty. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. *Jurnal Ecoment Global*.
- Wursanto, I.G. 2005. *Dasar – dasar Ilmu Organisasi*, Yogyakarta. Penerbit Andi.