

**PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, LINGKUNGAN  
KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI**

**Pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana,  
Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak  
(Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang**

**SKRIPSI**



**Disusun Oleh :**

**Khusnul Ratna Sari**

**18.0101.0124**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG**

**2022**

# **BAB 1**

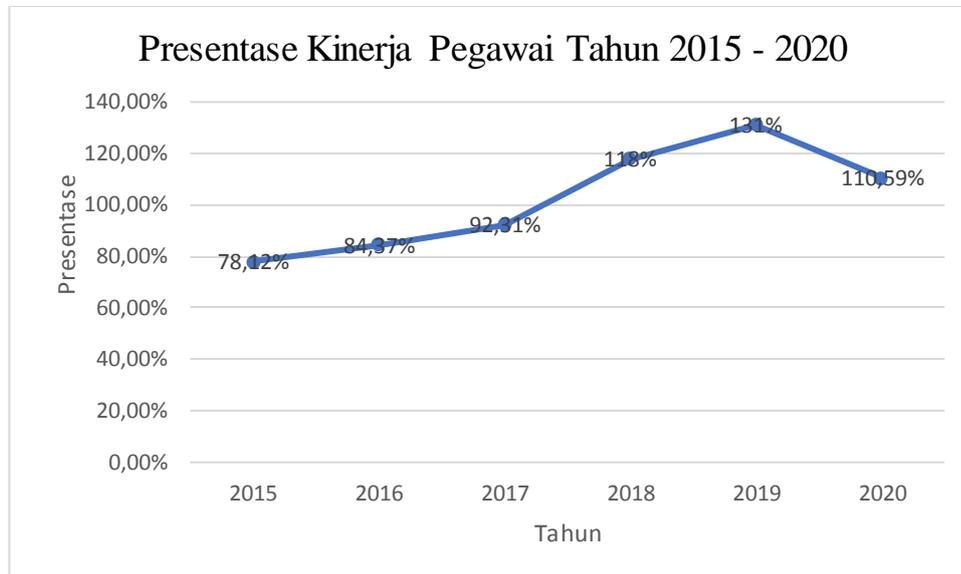
## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Dalam suatu organisasi kinerja pegawai bukan hanya persoalan pencapaian target, namun di dalamnya terdapat proses menjalankan tugas dan cara penyelesaiannya. Kinerja pegawai dapat dikatakan sebagai wujud nyata dari kerja dan capaian yang sudah dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab dan proporsinya (Syamsuriadi et al., 2021). Perwujudan nyata dari hasil kinerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi dapat dilihat melalui kualitas pegawai dalam bekerja, kuantitas yang dihasilkan pegawai, penentuan lama waktu bekerja serta situasi yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai, dan kerja sama antar individu maupun tim dalam penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018). Selain itu, diperlukan kenyamanan serta ketertarikan pegawai dalam bekerja, tercipta kinerja pegawai yang baik sehingga memudahkan dalam mencapai tujuan organisasi. Seperti yang dikemukakan oleh Rahman & Esterina, (2018) baik buruknya organisasi tercermin dari kinerja pegawai dalam suatu organisasi tersebut.

Data kinerja pegawai yang tercatat di Badan Kepegawaian Negara selama enam tahun terakhir dari tahun 2015–2020 mengalami peningkatan. Kinerja pegawai mengalami peningkatan disebabkan oleh kinerja pegawai yang dilakukan dapat dipertanggung jawabkan serta memuaskan pihak - pihak terkait. Namun, selama kurun waktu satu tahun yaitu tahun 2019–2020 mengalami penurunan kinerja pegawai dengan jumlah 20,41% terkendala oleh adanya virus Covid-19.

Peningkatan kinerja pegawai seperti pada gambar 1.1, menjelaskan bahwa kinerja pegawai menjadi peran penting untuk mewujudkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada suatu organisasi.



*Gambar 1. 1 Grafik Kinerja Pegawai*

Sumber : Badan Kepegawaian Negara (data diolah 2022)

Naik turunnya kinerja pegawai terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam suatu organisasi, sesuai yang dikemukakan oleh (Syamsuriadi et al., 2021). Terdapat lingkungan kerja yang mendukung jalannya tugas – tugas, sama halnya yang dikemukakan oleh (Kusumayanti, 2020). Serta terdapat kompensasi yang diberikan organisasi karena akan timbul rasa dihargai dalam bekerja, sesuai yang dikemukakan oleh Widayati, (2019) bahwa pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja akan menciptakan rasa adil dan kepercayaan terhadap organisasi.

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain gaya kepemimpinan, perilaku seorang pemimpin akan menjadi ciri khas pemimpin dan organisasi tersebut. Saat pemimpin menemukan ciri khas atau gaya dalam memimpin yang tepat maka dapat menggunakannya sebagai sarana untuk membaca kelemahan dan kelebihan pegawai.

Sehingga menjadikan hal tersebut sebagai sarana dalam membangun, menggerakkan dan memberikan arahan pegawai atas potensi yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi Wardani, (2020). Tidak hanya itu, pemimpin juga diperlukan untuk memacu semangat dan membantu menemukan ketertarikan pegawai dalam melakukan pekerjaan yang sedang dilakukan sehingga berpengaruh pada kinerja pegawai.

Selain faktor gaya kepemimpinan, kinerja pegawai dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai meliputi tempat kerja yang nyaman, alat bantu pekerjaan yang lengkap, kebersihan yang terjaga serta hubungan yang terjadi antar pegawai (Syamsuriadi et al., 2021). Menurut Maulabakhsh dalam penelitian yang dilakukan oleh Harmon, (2017) menjelaskan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila memiliki lingkungan kerja baik, sehingga dapat meningkatkan efektivitas organisasi dimana dapat mengurangi pengeluaran biaya. Selain hal – hal yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, terdapat kenyamanan ruangan seperti pencahayaan yang cukup serta suhu ruangan dapat berdampak pada hasil yang diberikan seorang pegawai.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompensasi yang diberikan organisasi. Dalam organisasi tidak semua pegawai merupakan pegawai tetap, namun ada pula pegawai kontrak dimana beban kerja yang diberikan akan berbeda. Ini berpengaruh pada kompensasi yang diberikan organisasi. Pemberian kompensasi oleh organisasi yang sesuai dengan beban kerja dan kemampuan pegawai akan tercipta kesadaran bekerja. Kompensasi berkaitan erat dengan harapan pegawai, saat pegawai telah menyelesaikan beban tugas yang diberikan dengan maksimal maka kompensasi sekecil apapun akan terasa berharga bagi pegawai. Kompensasi juga merupakan bentuk dari imbalan yang diberikan organisasi terhadap pegawai sehingga akan berdampak pada kinerja pegawai jika kompensasi terpenuhi.

Terdapat banyak penelitian yang telah meneliti pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja.

Sehingga dalam banyak penelitian terdapat perbedaan hasil. Gaya kepemimpinan memiliki sifat memotivasi dan dapat memberikan teladan atau contoh yang baik terhadap pegawai maka akan menimbulkan sikap kinerja yang baik pula. Seperti penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi et al., (2021) menyatakan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kemudian didukung penelitian yang dilakukan oleh Siti, Nur Aisyah & Wardani, (2020) menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Namun terdapat perbedaan hasil dengan penelitian yang dilakukan oleh (Siagian & Khair, 2018) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai begitu pula dengan penelitian yang dilakukan Bernhard & Clinton, (2018) menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Selain gaya kepemimpinan juga terdapat lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan Yantika et al., (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, didukung dengan pernyataan yang dikemukakan oleh (Faraby, 2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat hasil penelitian yang berbeda dari penelitian yang dilakukan oleh (Candana et al., 2020) menyatakan bahwa tidak ada pengaruh positif yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Kecuali gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, terdapat kompensasi yang diberikan oleh suatu organisasi juga memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai. Pernyataan tersebut didukung oleh (Nugraha & Tjahjawati, 2018) menyatakan bahwa kompensasi yang diberikan organisasi kepada pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Diperkuat oleh penelitian yang dilakukan (Arifudin, 2019) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, ditemukan perbedaan pada penelitian (Hasibuan & Hasibuan, 2021) menyatakan

bahwa kompensasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini merupakan pengembangan dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Syamsuriadi et al., 2021) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Tomakaka Mamuju. Terdapat perbedaan dengan penelitian sebelumnya adalah objek penelitian serta waktu penelitian yang dilakukan, selain itu jumlah responden yang berbeda pula.

Maka dari itu, berdasarkan uraian yang sudah dijelaskan melalui latar belakang, peneliti mengangkat judul **“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang”** karena masih relevan untuk diteliti kembali.

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, peneliti akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka rumusan masalah yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai suatu organisasi?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai suatu organisasi?
3. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai suatu organisasi?

### **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, peneliti akan membahas mengenai pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Maka tujuan penelitian yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah :

1. Menguji dan menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja pegawai.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### **D. Manfaat Penelitian**

#### 1. Manfaat Teoritis

Manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah untuk memberikan hasil penelitian terbaru terkait “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai” sehingga dapat dijadikan tambahan referensi untuk memperbanyak ragam penelitian dengan tema tersebut.

#### 2. Manfaat Praktis

##### a) Bagi Peneliti

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai referensi ataupun tambahan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan kinerja pegawai.

b) Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang sebagai objek penelitian. Hasil penelitian ini diharapkan menjadi salah satu dasar pengambilan keputusan dan kebijakan di kantor, terkait Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi yang berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA DAN PERUMUSAN HIPOTESIS**

#### **A. Tinjauan Pustaka**

##### **1. Teori Atribusi**

Teori yang menjadi dasar penelitian ini merupakan teori atribusi, teori ini dikemukakan oleh Fritz Heider (1958) sebagai pencetus teori atribusi. Fritz Heider mengemukakan bahwa teori atribusi adalah teori yang menjelaskan mengenai perilaku seseorang berasal dari faktor internal, yaitu yang berasal dari dalam diri seseorang dan faktor eksternal, yaitu faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Hal ini berkaitan dengan perilaku pegawai saat bekerja serta tindakan yang diambil dalam menghadapi berbagai situasi di lingkungan organisasi. Sama halnya dengan penjelasan yang dikemukakan oleh Gibson et al (1994) menjelaskan bahwa teori atribusi adalah suatu proses yang dilakukan untuk menentukan sebab serta motif dari perilaku seseorang. Bahwa pengaruh perilaku seorang dalam organisasi memiliki sebab dan motif yang berasal dari faktor internal dan eksternal.

Teori atribusi lekat hubungannya dengan bagaimana seseorang berperilaku serta yang mendasari seseorang melakukan perilaku tersebut. Sesuai dengan apa yang dijelaskan Robbins (1996) bahwa seseorang dapat memahami perilaku tersebut secara *disposition attribution* atau penyebab internal yang berfokus pada perilaku dalam diri seseorang dimana semua perilaku yang seseorang lakukan berada pada kontrol dirinya sendiri. Atribusi internal lekat dengan sifat dan kualitas seseorang seperti sikap, karakter, dan hal – hal yang berada dibawah kendali dirinya. Sedangkan untuk *situasional attribution* atau penyebab eksternal merupakan penyebab perilaku seseorang yang berada diluar kendalinya. Hal – hal yang berada diluar kendalinya seperti lingkungan bekerja, kondisi sosial serta nilai sosial yang diterapkan. Adanya tekanan situasi dari lingkungan atau suatu keadaan tertentu yang dapat mempengaruhi penyebab perilaku eksternal.

Penelitian ini menggunakan teori atribusi dengan alasan bahwa teori atribusi erat kaitannya dengan perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan oleh setiap individu dalam organisasi akan berbeda satu dengan yang lain, begitu pula dengan cara penanganannya. Maka dari itu, teori atribusi relevan dengan penelitian ini dalam membantu mempelajari perilaku yang dilakukan oleh setiap pegawai. Dalam penggunaan teori atribusi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang oleh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi yang ada di organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan organisasi dengan maksimal.

## 2. Kinerja

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia kinerja memiliki arti sesuatu yang dicapai, pengertian ini sependapat dengan yang dikemukakan oleh Candana et al., (2020) bahwa kinerja memiliki pengertian suatu hasil pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi. Sedang pengertian kinerja menurut (Mangkunegara, 2017) dalam penelitian yang dilakukan ( Siahaan et al., 2019) ialah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai baik secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dalam bekerja. Kinerja dapat dicapai apabila dalam melakukan setiap tugas yang dikerjakan dilakukan dengan sungguh – sungguh serta dapat dipertanggung jawabkan. Pandangan lain mengenai kinerja adalah pencapaian tugas yang dilakukan pegawai sesuai dengan program kerja dan terlaksana sesuai dengan yang diharapkan untuk mencapai visi, misi serta tujuan organisasi. Kinerja ini tidak hanya berkaitan dengan hasil pencapaian kerja, namun didukung oleh proses yang dilakukan dengan maksimal sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang mendukung tercapainya tujuan organisasi sehingga dapat berpengaruh pada meningkatnya kinerja pegawai.

Pada pengertian yang dikemukakan oleh Robbins, (2006) bahwa kinerja pegawai merupakan satu kesatuan dari interaksi antara kemampuan yang dimiliki dan motivasi untuk melakukan tindakan agar mencapai tujuan

organisasi. Namun disamping itu harus diikuti dengan menambah peluang agar memaksimalkan pekerjaan guna mencapai tujuan organisasi. Sehingga dapat dilihat capaian kerja pegawai melalui gabungan dari kemampuan, motivasi serta peluang untuk mencapai kerja yang maksimal dan tercapainya suatu visi dan misi organisasi. Sesuai dengan yang dikemukakan dalam penelitian Wibowo & Saputra, (2017) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil atau capaian seorang pegawai berdasarkan periode waktu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dengan berbagai kesepakatan seperti standar hasil kerja yang diberikan, target yang telah ditentukan terlebih dahulu serta melalui kesepakatan bersama.

Kinerja pegawai dalam penelitian Siagian & Khair, (2018) memiliki pengertian sebagai hasil kerja yang telah dicapai seorang pegawai selama kurun waktu tertentu serta kinerja pegawai dapat disebut pula suatu ukuran yang dapat digunakan sebagai pembandingan pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang telah diberikan organisasi dalam periode waktu tertentu. Kinerja dalam penelitian ini juga diartikan sebagai cara untuk melihat hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugas sesuai beban yang diberikan dan tanggung jawab.

### 3. Gaya Kepemimpinan

Pengertian untuk gaya kepemimpinan adalah tingkah laku dan ciri khas yang dimiliki serta diterapkan dalam organisasi untuk mengarahkan pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban (Khairizah et al., 2016). Selain mengarahkan, menurut (Hasibuan, 2007) dalam penelitian Wibowo, M.Si & Saputra, (2017) gaya kepemimpinan memiliki pengertian suatu cara seorang pemimpin untuk dapat mempengaruhi perilaku pegawainya agar dapat bekerja sama satu dengan yang lain sesuai dengan visi, misi organisasi sehingga dapat tercapai tujuan yang diinginkan. Dalam mewujudkan tujuan organisasi seorang pemimpin adalah seorang yang memiliki rencana serta melaksanakan rencana tersebut bersama seluruh anggota organisasi dengan cara dan gaya yang pemimpin miliki (Siagian & Khair, 2018). Selain itu, pemimpin merupakan penggerak dalam organisasi dengan cara

memimpin, menjadi pembimbing, dapat memotivasi pegawai, hingga melakukan koordinasi dengan semua lapisan organisasi serta dapat mempengaruhi pegawai agar dapat mencapai tujuan organisasi (Sutrisno, 2016) dalam penelitian (Siagian & Khair, 2018). Sehingga dari beberapa pendapat dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin menggunakan pengaruhnya untuk mengarahkan, memotivasi, mengoordinasi pegawai untuk melakukan tugas dan tanggungjawab yang diberikan hingga tujuan perusahaan tercapai serta dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Gaya kepemimpinan pada penelitian yang dilakukan Clinton & Bernhard, (2018) menyatakan bahwa pola perilaku yang dilakukan seorang pimpinan untuk mencoba mempengaruhi perilaku pegawai tanpa ada paksaan yang bertujuan mencapai visi, misi organisasi. Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan atas keberhasilan suatu organisasi, sebab dibalik pengelolaan organisasi yang sukses terdapat pola perilaku seorang pemimpin baik dalam menjalankan tugasnya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan Tanjung et al., (2021) bahwa gaya kepemimpinan merupakan kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi pegawai melalui komunikasi langsung atau tidak langsung dengan tujuan untuk menggerakkan pegawai agar timbul pengertian, kesadaran dan senang hati bersedia melakukan perintah pimpinan.

#### 4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam organisasi menurut (Nitisemito, 2016) dalam penelitian (Candana et al., 2020) merupakan keadaan sekitar yang dialami seorang pegawai serta keadaan yang mempengaruhi dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Keadaan sekitar pegawai menjadi hal penting karena berpengaruh pada kinerja yang dihasilkan. Menurut (Sedarmayanti, 2011:26) dalam penelitian (Kristanti, 2017) Lingkungan kerja organisasi terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja fisik adalah hal – hal yang berwujud dalam lingkungan pegawai dapat berpengaruh langsung maupun

tidak langsung, sedangkan untuk lingkungan kerja non fisik adalah segala sesuatu yang memiliki hubungan dengan pimpinan, hubungan kerja dengan teman sejawat, atau hubungan dengan staff lainnya.

Lingkungan kerja yang baik merupakan lingkungan kerja yang dapat mendorong kinerja pegawai seperti kondisi ruangan yang sesuai dengan kapasitas, kelembaban udara, pencahayaan, kebersihan, fasilitas yang memadai untuk menunjang pekerjaan, serta hubungan yang baik antar pemimpin dengan bawahan dan bawahan dengan pemimpinannya. Lingkungan kerja menjadi faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai disebabkan lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung dalam menyelesaikan suatu tugas ataupun tanggung jawab pegawai (Candana et al., 2020). Tersedianya lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan kinerja pegawai sehingga organisasi dapat mencapai tujuan yang sudah ditetapkan.

Pada penelitian yang dilakukan (Tanjung et al., 2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan keadaan sekitar yang dapat mempengaruhi pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab. Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja bukan fisik. Sesuai yang dituliskan pada penelitian Yuliantari & Prasasti, (2020) bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang memiliki bentuk di tempat bekerja dimana dapat mempengaruhi jalannya penyelesaian tugas. Sedangkan untuk lingkungan kerja bukan fisik merupakan sesuatu yang tidak dapat terlihat namun dapat dirasakan oleh pegawai seperti hubungan komunikasi yang terjalin dalam organisasi. Sehingga pada dasarnya lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pegawai dimana dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

##### 5. Kompensasi

Kompensasi memiliki pengertian menurut (Dessler, 2005:443) dalam penelitian (Katidjan et all, 2017) merupakan seluruh bentuk gaji pegawai yang didapatkan dari apa yang mereka kerjakan berdasarkan tugas dan tanggung jawab. Pendapat lain mengenai kompensasi berasal dari

(Hasibuan, 2009) dalam penelitian (Syamsuriadi et al., 2021) adalah segala pemasukkan yang berupa uang, barang langsung atau tidak langsung bertujuan sebagai imbal jasa yang diberikan kepada pegawai atas semua yang telah dilakukan untuk perusahaan. Dalam penelitian (Syamsuriadi et al., 2021) dijelaskan pula mengenai macam – macam kompensasi, dimana kompensasi memiliki dua macam yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung dapat berupa gaji pokok, upah, sedangkan untuk kompensasi tidak langsung berupa asuransi kesehatan ataupun tenaga kerja, cuti, penghargaan. Adanya kompensasi yang diberikan suatu organisasi terhadap pegawai suatu bentuk dari menghargai prestasi kerja, selain itu juga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan mendapatkan kompensasi yang memadai serta sesuai dengan beban kerja yang diberikan.

Kompensasi dalam penelitian yang dilakukan Pasaribu et al., (2020) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala bentuk pembayaran yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk langsung seperti uang atau tidak langsung dapat berupa tunjangan. Dalam pemberian kompensasi harus memiliki prinsip keadilan, kewajaran, dan kesetaraan kepada seluruh pegawai yang berhak mendapatkannya. Selain itu, kompensasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai pengganti kontribusi jasa pada organisasi dapat berupa penghargaan pula atas melakukan tugas keorganisasian. Sehingga pada dasarnya kompensasi merupakan imbal jasa yang diberikan organisasi atas waktu, usaha, tenaga yang sudah pegawai berikan kepada organisasi yang dapat berupa uang, barang langsung ataupun tidak langsung.

## **B. Telaah Penelitian Sebelumnya**

Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai. Adapun penelitian terdahulu yang akan dijelaskan sebagai berikut :

Syamsuriadi et al., (2021) meneliti tentang Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Tomakaka Mamuju. Metode penelitian menggunakan metode total sampling dan jenis penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan berjumlah 119 responden. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai serta kompensasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dosen Tetap Universitas Tomakaka Mamuju.

Tanjung et al., (2021) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cake. Metode penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif deskriptif dengan sampel 65 responden serta menggunakan metode sampling total. Hasil penelitian mengungkapkan variabel gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, dan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan Karyawan Lamoist Layer Cake.

Hasibuan & Hasibuan, (2021) meneliti Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam. Teknik penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh, terdapat 56 responden. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam, sedangkan untuk variabel lingkungan kerja dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Duta Logistik Asia Batam.

Kusumayanti, (2020) meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. Penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan sampel 51 responden serta metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian yang mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan

Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam.

Siagian & Khair, (2018) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara. Metode penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif yang bersifat korelasi dengan sampel 103 responden serta menggunakan metode sampel jenuh. Hasil penelitian mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) Unit Induk Pembangunan Sumatera Utara..

Pasaribu et al., (2020) meneliti Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kelurahan Pisangan Ciputat. Metode penelitian ini termasuk penelitian kuantitatif dengan metode pengambilan sampel jenuh, serta jumlah responden sebanyak 50 responden. Hasil penelitian ini mengungkapkan bahwa variabel gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Kelurahan Pisangan Ciputat.

### **C. Perumusan Hipotesis**

Berdasarkan hasil penelitian – penelitian sebelumnya, peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut :

#### **1. Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai**

Teori atribusi menjelaskan bahwa erat kaitannya dengan perilaku seseorang yang dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Dimana gaya kepemimpinan termasuk dalam faktor eksternal menurut teori atribusi, sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja seseorang. Gaya Kepemimpinan dalam penelitian Kusumayanti, (2020) merupakan salah satu proses untuk mencapai tujuan organisasi dengan cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku pegawai, mengarahkan pegawai untuk

melaksanakan tugas dan tanggung jawab. Peran seorang pemimpin menjadi penting karena keefektifan organisasi bergantung pada penerapan pola seorang pemimpin dalam memimpin pegawainya. Pemimpin yang dapat konsisten dalam mempengaruhi pegawai serta dapat menjadi teladan, maka dengan mudah pegawai akan menyelesaikan tugas yang diberikan pemimpin. Sehingga kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat (Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, 2018). Selain kemampuan pemimpin dalam mempengaruhi pegawai terdapat pola pemimpin yang diterapkan, semakin baik pola dalam mengatur organisasi maka kinerja pegawai yang akan dihasilkan akan meningkat. Dapat disimpulkan bahwa, apabila gaya kepemimpinan yang dihasilkan meningkat maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Syamsuriadi et al, (2021) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian Kusumayanti, (2020) bahwa gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dan penelitian yang dilakukan Faraby, (2018) memiliki hasil gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

***H1 : Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.***

## 2. Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Teori atribusi menjelaskan bahwa erat kaitannya dengan perilaku seseorang yang dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Faktor eksternal berkaitan dengan pengaruh dari luar diri seseorang ataupun hal yang tidak bisa dikontrol seperti lingkungan kerja sesuai dengan penjelasan teori atribusi. Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor kinerja pegawai, memiliki pengertian sebagai pendorong dalam memperlancar penyelesaian tugas serta tanggung jawab, dimana aspek kenyamanan dan keselamatan pegawai menjadi fokus utama sehingga dapat menciptakan suasana kondusif yang berpengaruh pada kinerja pegawai (Siahaan & Bahri, 2019). Lingkungan kerja yang dapat mendukung setiap jalannya pekerjaan dari

pekerjaan sederhana hingga tingkat kesulitan tinggi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sesuai dengan pendapat Siagian & Khair, (2018) lingkungan kerja yang dapat mempermudah jalannya penyelesaian tugas apabila pegawai dapat bekerja secara maksimal, merasa aman dan nyaman, serta lingkungan sekitar yang sehat dari segi udara maupun situasinya sehingga dapat berpengaruh pada kinerja pegawai. Hubungan komunikasi yang baik antar pegawai maupun atasan juga merupakan bagian dari lingkungan kerja, komunikasi yang terjalin dengan baik maka akan meningkatkan kinerja pegawai pula. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa, apabila lingkungan kerja meningkat maka kinerja pegawai yang dihasilkan akan meningkat pula.

Didukung oleh penelitian Yuliantari & Prasasti, (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan Nabawi, (2019) menunjukkan hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja serta penelitian yang dilakukan Yantika et al., (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

***H2 : Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.***

3. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai

Teori atribusi menjelaskan bahwa erat kaitannya dengan perilaku seseorang yang dapat disebabkan oleh faktor internal dan eksternal. Pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai dapat berpengaruh pada kinerja. Kompensasi sendiri memiliki pengertian yaitu segala sesuatu yang didapat dari organisasi dapat berupa uang ataupun barang (Syamsuriadi et al., 2021). Kompensasi juga dapat dikatakan sebagai imbal jasa serta apresiasi kerja atas prestasi yang didapatkan. Kompensasi menjadi hal penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena disaat pegawai mendapatkan kompensasi sesuai dengan beban tugas yang didapat, maka pegawai merasakan bahwa pekerjaan yang dilakukan diakui dan dihargai. Apabila pemberian kompensasi sesuai dengan beban kerja pegawai maka

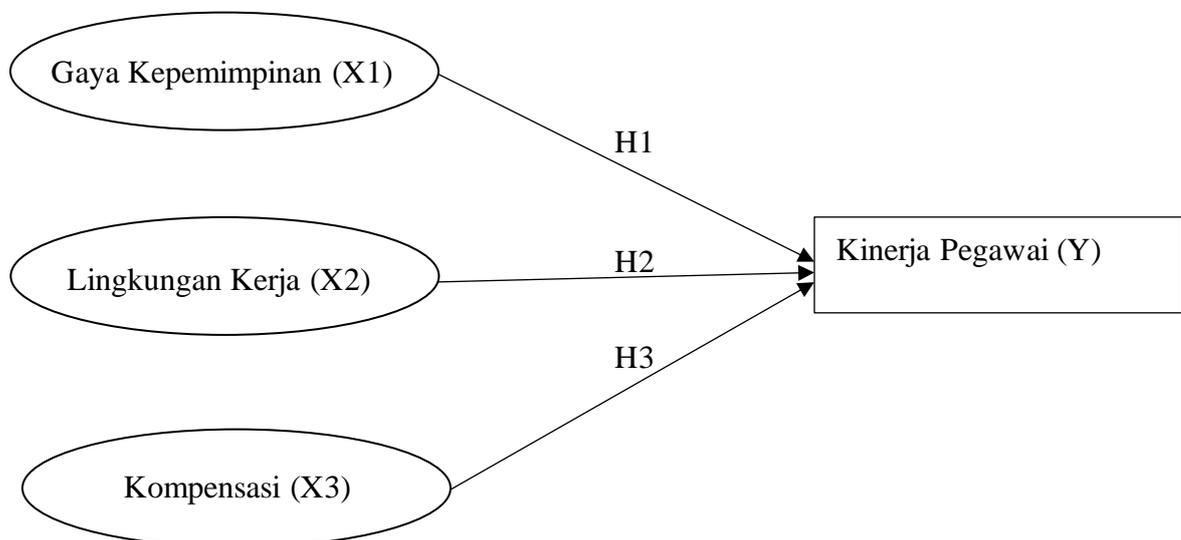
kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan. Pemberian kompensasi kepada pegawai atas prestasi yang sudah dihasilkan juga akan menimbulkan rasa dihargai dan diapresiasi atas apa yang sudah dicapai. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa, pemberian kompensasi kepada pegawai dapat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang didapatkan dari Tanjung et al., (2021) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu et al., (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Panjaitan et al., (2018) memiliki hasil yang sama yaitu kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

***H3 : Kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.***

#### D. Model Penelitian

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang. Kerangka pemikiran mengenai penelitian ini dengan variabel independen yaitu Gaya Kepemimpinan (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) serta terdapat variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y).



*Gambar 2. 1 Model Penelitian*

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Populasi**

Populasi merupakan seluruh bagian dari subjek atau objek yang akan diteliti, dimana peneliti akan menentukan kriteria tertentu untuk kemudian dianalisis dan ditarik menjadi kesimpulan (Sugiyono, 2016 : 80). Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang dengan jumlah 75 pegawai.

#### **B. Sampel**

Sampel merupakan bagian dari kriteria dan jumlah populasi yang sudah ditentukan peneliti. Dalam penentuan sampel dari populasi harus mewakili suatu objek atau subjek penelitian (Sugiyono, 2016 : 81). Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Sampel jenuh adalah teknik dimana seluruh bagian populasi digunakan menjadi sampel.

#### **C. Jenis dan Sumber Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Data primer merupakan data yang berkaitan langsung dengan objek yang akan diteliti. Dalam mendapatkan data primer dapat melalui kuesioner yang diberikan kepada responden dengan tujuan agar menjawab pertanyaan terkait Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang.

#### **D. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah survey. Dalam teknik survey seluruh populasi dilibatkan, sehingga menggunakan kuesioner. Dimana memiliki pengertian pengumpulan data yang dapat dijawab oleh responden dengan isi pertanyaan maupun pernyataan. Kuesioner ini diberikan langsung kepada pegawai Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak (Dinsos PPKB PPPA) Kabupaten Magelang. Kemudian untuk analisis menggunakan kuantitatif dengan skala Likert. Selain menggunakan kuesioner, peneliti juga melakukan wawancara dan dokumentasi guna memperkuat hasil yang didapat.

Pengukuran variabel yang menggunakan kuesioner dengan skala Likert, terdapat ketentuan nilai disetiap jawaban. Model pertanyaan berupa pilihan ganda dengan lima pilihan jawaban, seperti berikut ini :

1. Jawaban sangat tidak setuju (STS) memiliki nilai 1
2. Jawaban tidak setuju (TS) memiliki nilai 2
3. Jawaban Netral (N) memiliki nilai 3
4. Jawaban setuju (S) memiliki nilai 4
5. Jawaban sangat setuju (SS) memiliki nilai 5

#### **E. Variabel dan Definisi Operasional**

1. Gaya Kepemimpinan (X1)

Gaya kepemimpinan menurut persepsi responden merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengendalikan organisasi sehingga menjadi ciri khas organisasi maupun pemimpin tersebut. Pemimpin yang memperhatikan kerja pegawai akan berpengaruh pada kinerja pegawai, karena hasil yang diperoleh maksimal. Dalam penelitian ini menggunakan indikator gaya kepemimpinan menurut Kartono dalam penelitian (Setiawan & Pratama, 2019) ialah :

- a. Memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan
- b. Memiliki kemampuan dalam memotivasi pegawai

- c. Memiliki kemampuan dalam berkomunikasi dengan berbagai lini
- d. Memiliki kemampuan untuk mengendalikan perilaku pegawai
- e. Memiliki tanggung jawab
- f. Memiliki pengendalian emosi

## 2. Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja menurut persepsi responden merupakan kondisi sekitar organisasi, berupa fisik ataupun nonfisik yang dapat mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini menggunakan indikator lingkungan kerja (Yuliantari & Prasasti, 2020), ialah :

- a. Hubungan karyawan
- b. Peraturan kerja
- c. Pencahayaan
- d. Sanitasi
- e. Keamanan

## 3. Kompensasi (X3)

Kompensasi menurut persepsi responden merupakan imbal hasil yang diperoleh pegawai setelah melaksanakan tugas dengan maksimal serta bentuk apresiasi dari organisasi atas pencapaian yang sudah dilakukan oleh pegawai. Dalam penelitian ini menggunakan indikator kompensasi berdasarkan Hasibuan dalam penelitian (Katidjan et al., 2017), ialah :

- a. Bonus
- b. Tunjangan
- c. Promosi jabatan
- d. Jaminan kesehatan
- e. Keselamatan kerja
- f. Kesempatan belajar
- g. Pujian dan penghargaan

#### 4. Kinerja (Y)

Kinerja menurut persepsi responden merupakan hasil yang telah dicapai melalui penyelesaian tugas dengan maksimal sehingga menghasilkan kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam penelitian ini menggunakan indikator kinerja Clinton & Bernhard, (2018), ialah :

- a. Kualitas
- b. Kuantitas
- c. Waktu kerja
- d. Kerjasama

### **F. Metoda Analisis Data**

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dapat dikatakan valid apabila pernyataan atau pertanyaan yang disampaikan dapat menjelaskan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengukuran yang dilakukan untuk membuktikan pernyataan atau pertanyaan dalam kuesioner itu valid menggunakan pengujian *Bivariate Pearson*, dimana menjelaskan bahwa jumlah skor item dengan jumlah skor total dikorelasikan. Sehingga dapat dikatakan valid apabila  $r$  hitung  $>$   $r$  tabel.

#### 2. Uji Reliabilitas

Reliabel merupakan suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat untuk mengukur kuesioner dimana termasuk dalam instrumen dari variabel. Kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila dengan alat ukur yang sama, jawaban yang didapat dari responden konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu pernyataan atau pertanyaan dikatakan reliabel apabila *Cronbach Alpha*  $>$  0,60 (Hasibuan & Hasibuan, 2021).

### 3. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini digunakan untuk mengetahui keterkaitan antara variabel independent / variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap variabel dependent / variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dengan rumus sebagai berikut :

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

Keterangan :

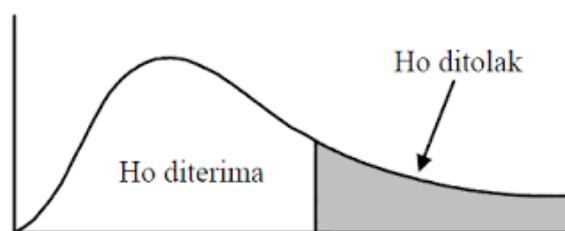
|  |                        |
|--|------------------------|
| Y  | = Kinerja Pegawai      |
| a  | = Konstanta            |
| X1   | = Gaya Kepemimpinan    |
| X2   | = Lingkungan Kerja     |
| X3   | = Kompensasi           |
| b <sub>1</sub> , b <sub>2</sub> , b <sub>3</sub> | = Koefisien Regresi    |
| e  | = Standar <i>error</i> |

## G. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji F (*Goodness Of Fit*)

Pengujian yang dilakukan menggunakan uji *goodness of fit* dapat mengukur ketepatan fungsi regresi secara statistik dalam melakukan penafsiran nilai secara aktual. Uji F bertujuan untuk menguji apakah variabel independen mampu menjelaskan variabel dependen dengan baik atau dengan kata lain untuk menguji apakah model yang digunakan telah fit atau tidak. Tingkat signifikansi yang digunakan pada uji *goodness of fit* adalah 5% atau 0,05 dengan derajat kebebasan pembilang  $df = k - 1$  dan derajat kebebasan penyebut  $df = n - k$ . Terdapat kriteria dalam pengujian F berdasarkan hasil perbandingan  $F_{hitung}$  dengan  $F_{tabel}$ , sebagai berikut :

- 1) Apabila nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dengan signifikansi  $< 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, dimana dapat dinyatakan bahwa berpengaruh atau sesuai (fit).
- 2) Apabila nilai  $F_{hitung} < F_{tabel}$  dengan signifikansi  $> 0,05$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak, dimana dapat dinyatakan bahwa tidak berpengaruh atau tidak sesuai (tidak fit).



**Gambar 3.1**  
**Kurva Grafik Uji F**

### 2. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ / R Square)

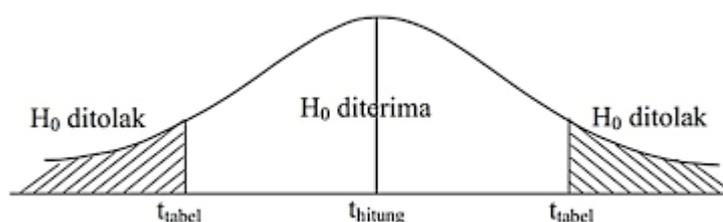
Pada dasarnya pengujian koefisien determinasi berhubungan dengan variabel dependen, yang diukur adalah kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Uji  $R^2$  memiliki koefisien nilai yaitu antara 0 dan 1 ( $0 < R^2 < 1$ ). Apabila nilai semakin mendekati nilai 0, maka terdapat keterbatasan kemampuan variabel independen dalam

menjelaskan variabel dependen. Sedangkan untuk nilai yang mendekati 1, maka variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan seluruh informasi yang dibutuhkan untuk kemungkinan yang akan terjadi dengan variasi variabel dependen.

### 3. Uji T

Dalam pengujian perlu menggunakan uji t, dimana uji t memiliki pengertian dalam penelitian (Presilawati et al., 2022) merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen. Sehingga, setelah pengujian uji t mendapatkan hasil apakah variabel independen Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi secara parsial dapat berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Terdapat kriteria penerimaan dan penolakan terhadap hipotesis dalam uji t, sebagai berikut :

- a. Apabila nilai signifikansi  $t < 0,05$  maka  $H_0$  ditolak, yang dapat diartikan bahwa terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
- b. Apabila nilai signifikansi  $t > 0,05$  maka  $H_0$  diterima, yang dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.



**Gambar 3. 2**  
**Kurva Grafik Uji T**

## **BAB V**

### **KESIMPULAN**

#### **A. Kesimpulan**

Penelitian yang dilakukan bertujuan untuk mengetahui apakah gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang, dengan sampel yang digunakan berjumlah 67 responden. Sehingga didapatkan hasil analisis data yang dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang. Memiliki nilai signifikan 0,600 dimana nilai ini lebih besar dari alpha 0,05. Maka didapat kesimpulan **H<sub>1</sub> ditolak**, yang berarti bahwa gaya kepemimpinan dalam organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat artikan bahwa apapun segala jenis gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam organisasi tidak akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten

Magelang. Memiliki nilai signifikan 0,010 dimana nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05. Didapat kesimpulan **H2 diterima**, yang berarti semakin baik lingkungan kerja yang tercipta, maka kinerja yang dihasilkan pegawai juga akan semakin baik.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial, Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Magelang. Memiliki nilai signifikan 0,002 dimana nilai ini lebih kecil dari alpha 0,05. Didapat kesimpulan **H3 diterima**, yang berarti besarnya kompensasi yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang didapat, maka kinerja pegawai juga akan mengalami peningkatan.

## **B. Keterbatasan Penelitian**

Dalam penelitian ini peneliti mengalami kendala, sebagai berikut :

1. Lama waktu penyebaran kuesioner terlalu singkat sehingga kurang maksimal dalam pengambilan sampel.
2. Sampel yang dibagikan kepada responden tidak 100% kembali, sehingga masuk dalam data yang tidak dapat diolah.

## **C. Saran**

Berdasarkan hasil analisis telah dilakukan pada penelitian ini, dapat disampaikan saran sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya penelitian untuk dapat dilakukan di luar organisasi pemerintahan seperti pada perusahaan swasta atau diluar pegawai negeri sipil.
2. Bagi organisasi tetap menjaga lingkungan kerja yang aman dan nyaman agar dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab, selain itu hubungan komunikasi yang baik antar pegawai juga terus ditingkatkan agar timbul rasa saling membutuhkan dan mempermudah dalam penyelesaian tugas. Selain itu pemberian kompensasi yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan juga dapat menjadi dorongan pegawai dalam menyelesaikan tugas. Kompensasi yang diberikan merupakan bentuk apresiasi serta akan menimbulkan rasa dihargai. Sehingga lingkungan kerja dan kompensasi yang diberikan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab maka akan berdampak pada tingkat kinerja pegawai organisasi.
3. Diharapkan hasil penelitian ini dapat digunakan menjadi referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya terlebih mengenai gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

## DAFTAR PUSTAKA

- Arifudin, O. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Global (Pt.Gm). *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 3(2), 184–190. <https://doi.org/10.31955/mea.vol3.iss2.pp18>
- Candana, D. M., Putra, R. B., & Wijaya, R. A. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Batang Hari Barisan. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 2(1), 47–60. <https://doi.org/10.31933/jemsi.v2i1.329>
- Faraby, I. K. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Effect of Leadership, Work Environment and Work Motivation on Employee Performance). *Jurnal Sinar Manajemen*, 5(2), 86–91.
- Hadromi, F. Al. (2017). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Motivasi, Kedisiplinan Dan Kinerja Guru Di Sd Islam Lumajang. *Bisma*, 11(1), 109. <https://doi.org/10.19184/bisma.v11i1.6212>
- Hasibuan, R., & Hasibuan, S. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Duta Logistik Asia Batam. *Jurnal Bening*, 8(1), 98–106.
- Katidjan, P., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). PENGARUH KOMPENSASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMUNIKASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Purwanto S. Katidjan, Suharno Pawirosumarto, dan Albertus Isnaryadi Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446.
- Khairizah, A., Noor, I., & Suprpto, A. (2016). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan di Perpustakaan Universitas Brawijaya Malang). *Jurnal Administrasi Publik (JAP)*, 3(7), 1268–1272.
- Kristanti, E. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Stres Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bersama Samsat Mojokerto Kota). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 5(1), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/jim/article/view/18108>
- Kusumayanti. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja,

- Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Pemerintah Kota Batam. *Jurnal Bening*, 7(2), 178–192. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/beningjournal/article/view/2445>
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nugraha, A., & Tjahjawati, S. S. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*, 3(3), 24. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i3.942>
- Panjaitan, M., Sinaga, A. O., & Manurung, E. D. (2018). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Sentral Pembangunan Indonesia. *Jurnal Manajemen*, 4(3), 83–92.
- Pasaribu, D. L. V., Krisnaldy, & Warasto, N. H. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 3(1), 96–114.
- Presilawati, F., Amin, A., & Fahmi, A. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan , Lingkungan Kerja Non Fisik dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Beutong Kabupaten Nagan Raya Aceh*. 10, 439–454.
- Rompas Goverd Adler Clinton, Tewal Bernhard, D. L. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Pengawasan, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 6(4), 1978–1987.
- Setiawan, A., & Pratama, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi Efektif Dan Pengambilan Keputusan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Bintang Anugerah Sejahtera. *Jurnal Manajemen Tools*, 11(1), 19–33.
- Siagian, T. S., & Khair, H. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 59–70. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v1i1.2241>
- Siahaan, S., & Bahri, S. (2019). Pengaruh Penempatan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 16–30. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3402>
- Siti, Nur Aisyah & Wardani, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap

- Kinerja Karyawan Siti. *Bulletin of Management and Business*, 1(1), 42–50.
- Sugiyono. (2016a). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Sugiyono. (2016b). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Syamsuriadi, S., Taufan, M. Y., & Basalamah, A. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Dosen Tetap Universitas Tomakaka Mamuju. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 4(4), 873–881. <https://doi.org/10.33096/paradoks.v4i4.1027>
- Tanjung, R., Nurcahyani, R. W., Hasibuan, R., & Ratnasari, S. L. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Beban Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Lamoist Layer Cakes. *Sains: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 13(2), 193. <https://doi.org/10.35448/jmb.v13i2.10798>
- Wibowo, M.Si, I., & Saputra, W. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai Ppsu Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana*, 5(2), 1–19. <https://doi.org/10.35137/jmbk.v5i2.111>
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1760>
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 4(1), 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>