



PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPENSASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN DAN ASSET DAERAH KABUPATEN PEMALANG

Ayu Nurafni Octavia^a, Monica Grasela Sihite^b, Nada Diana Al Ardi^c

^aFakultas Ekonomi, Ayunurafni@usm.ac.id, Universitas Semarang

^bFakultas Ekonomi, graselamonica06@gmail.com, Universitas Semarang

^cFakultas Ekonomi, nadadianaalardi123@gmail.com, Universitas Semarang

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of the work environment, compensation and motivation on employee performance at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Kab. Poor. The population in the study were 52 employees and with a sample of 34 employees at the Regional Financial and Asset Management Agency (BPKAD) Kab. Poor. This research uses quantitative methods, this research belongs to the type of explanatory research, namely research that aims to explain the causal relationship between variables through hypothesis testing. The research data methodology uses primary data in the form of a questionnaire. The data analysis technique uses multiple linear regression analysis using tools, namely the SPSS (Statistical Product and Services Solutions) program for windows version 25.0 through validity and reliability tests, classic assumption tests (normality test, multicollinearity test and heteroscedasticity test), t test, f test and the coefficient of determination (R²). The results of this study indicate that the work environment has a positive effect on employee performance, compensation has a negative effect on employee performance and work motivation has a positive effect on employee performance..

Key words: Work environment; compensation; Motivation and Employee Performance

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pemalang. Populasi pada penelitian adalah 52 pegawai dan dengan sampel 34 Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pemalang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penelitian ini digolongkan dalam jenis explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metodologi data penelitian ini menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner. Teknik analisis data dengan menggunakan analisis regresi linier berganda menggunakan alat bantu yaitu program SPSS (Statistical Product and Services Solutions) for windows versi 25.0 melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heteroskedastisitas), uji T, uji F dan koefisien determinasi (R²). Hasil pada penelitian ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

Kata kunci: Lingkungan Kerja; Kompensasi; Motivasi dan Kinerja Karyawan

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan elemen yang harus diperhatikan oleh setiap instansi, terutama jika mengingat bahwa instansi pemerintah yang berhubungan dengan pelayanan publik. Hal ini memaksa setiap instansi harus dapat bekerja dengan lebih efektif, efisien dan produktif. Dalam memberikan pelayanan publik tentunya ini akan memacu instansi pemerintah untuk dapat mempertahankan kelangsungan hidupnya. Hal ini instansi pemerintah harus memperhatikan pada kinerja pegawainya sebagai manusia yang dapat dipandang sebagai faktor penentu, karena di tangan manusialah segala inovasi akan direalisasi dalam upaya mewujudkan tujuan instansi pemerintah. Ada beberapa faktor yang menjadi perhatian dalam kaitannya dengan kinerja pegawai yaitu kompensasi dan motivasi kerja.

Received Juni 30, 2022; Revised Oktober 2, 2022; Accepted Desember 22, 2022

Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu lingkungan kerja, Lingkungan kerja menurut Alesca (2022) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan hal yang sangat penting, sebab itu sangatlah penting diperhatikan oleh pihak manajemen perusahaan, Jika perusahaan ingin mendapatkan kinerja yang maksimal, maka perusahaan harus bisa menciptakan suasana kerja yang kondusif. Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kompensasi, Menurut Pratama (2020) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan hal yang sangat penting karena pemberian kompensasi ialah hal terpenting bagi karyawan sebab kompensasi adalah takaran kinerja pegawai, sehingga perusahaan harus memperhatikan dengan baik pemberian kompensasi yang sesuai bagi para pegawainya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja para pegawainya. Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Permitasari, 2019). Dalam meningkatkan kinerja pegawai, faktor motivasi kerja dari atasan sangat penting dilakukan. Kurangnya motivasi dari diri sendiri, pihak pimpinan dan teman kerja yang didapat di Kantor BPKAD Kabupaten Pemalang menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai. Sehingga pengaruh motivasi dapat menunjang kinerja menjadi lebih efektif dan efisien. Oleh karena itu dengan adanya motivasi kerja setiap pegawai akan memberikan yang terbaik yang ada pada dirinya agar kinerja dirinya sendiri meningkat sekaligus meningkatkan kemampuan, keahlian, dan etika agar dapat mempengaruhi kinerja organisasi.

Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah (BPKAD) Kabupaten Pemalang merupakan unsur pelaksana penunjang urusan pemerintahan bidang pengelolaan keuangan dan aset daerah yang berkedudukan di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah yang beralamatkan di Jl. Surohadikusumo No 1 Kebondalem, Kec. Pemalang, Kabupaten Pemalang. Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD), Adalah salah satu Lembaga Teknis Daerah yang mempunyai tugas menyelenggarakan penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah dibidang pengelolaan keuangan daerah berdasarkan asas desentralisasi dan tugas pembantuan. Ketercapaian indikator sasaran Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang adalah sebagai berikut :

Tabel 1
Target dan Realisasi Sasaran Kinerja BPKAD Kabupaten Pemalang Tahun 2017-2021

Tahun	Target kinerja (%)	Realisasi kinerja (%)	Selisih(%)
2017	100	100	0
2018	100	100	0
2019	100	100	0
2020	100	100	0
2021	100	75	25

Sumber : Laporan Kinerja Instansi Pemerintah BPKAD Kab. Pemalang

Table 1 menunjukkan bahwa target dan realisasi sasaran pada tahun 2017-2021 Badan Pengelolaan Keuangandan Aset Daerah Kabupaten Pemalang belum terealisasi seratus persen. Penurunan target realisasi pada tahun 2021 ini diduga karena adanya penurunan kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang yang disebabkan juga oleh menurunnya motivasi kerja pada tenaga kerja. Oleh karena itu, perlu dilakukan usaha dalam meningkatkan kembali motivasi pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang, supaya Target dan Realisasi Indikator Sasaran Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang kembali meningkat, contohnya dengan pemberian kompensasi sebagai imbal balas jasa, pemberian penghargaan kepada para pegawai.

Permasalahan pada penelitian ini yaitu Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Apakah Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang. Berdasarkan permasalahan tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang lebih mendalam mengenai faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Pemalang, oleh karena itu maka peneliti mengangkat judul penelitian "Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pemalang".

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Lingkungan Kerja

Menurut Niagara (2021) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai “keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Adapun indikator-indikator lingkungan kerja menurut Novitasari (2020) adalah sebagai berikut: 1. Hubungan karyawan 2. Peraturan kerja 3. Penerangan 4. Sirkulasi udara 5. Keamanan.

2.2 Kompensasi

Menurut Siagian dalam Kelvin dan Mauli (2020) Kompensasi adalah pemberian atas pencapaian jasa sebagai pembayaran dari perusahaan terhadap karyawan dalam bentuk penghargaan berupa bentuk uang atau bukan uang. Kompensasi juga diartikan sebagai balasan imbal jasa atas layanan yang didapat oleh pegawai, sebagai hasil berkontribusi serta pemikiran untuk memajukan dan mengembangkan organisasi dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan. Muzakki (2019) menyatakan bahwa indikator kompensasi adalah sebagai berikut: 1. Gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas.

2.3 Motivasi

Menurut Farisi et al (2020) menyatakan bahwa motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Adapun indikator motivasi menurut dewi (2020) adalah sebagai berikut: 1. Semangat Kerja 2. Persaingan 3. Hubungan Antar Sesama 4. Mampu Mengatasi Masalah

2.4 Kinerja Pegawai

Menurut Tasya dan Mahir (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Dampu (2021) yaitu : 1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Tanggung jawab.

2.5 Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang memberikan rasa nyaman bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaannya yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja yang dicapainya. Menurut Aditya dan Edy (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain”. Untuk dapat meningkatkan kinerja karyawan, maka diperlukan adanya suatu kondisi sekitar lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bergairah. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alesca, (2022) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam” menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Pt Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

H1: Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

2.6 Hubungan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi merupakan suatu elemen penting di dalam organisasi pemberian kompensasi yang tepat dapat mempengaruhi kinerja karyawan yang juga akan mempengaruhi kinerja perusahaan. Menurut I Putu dan I Gusti (2020) Kompensasi adalah salah satu elemen penting yang memotivasi karyawan melakukan pekerjaan, dengan pemberian kompensasi yang merata maka karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerja serta loyalitas terhadap perusahaan. Penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Towy Yusuf, (2019) (dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur” menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan uraian diatas, hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan serta penelitian, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H2: Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

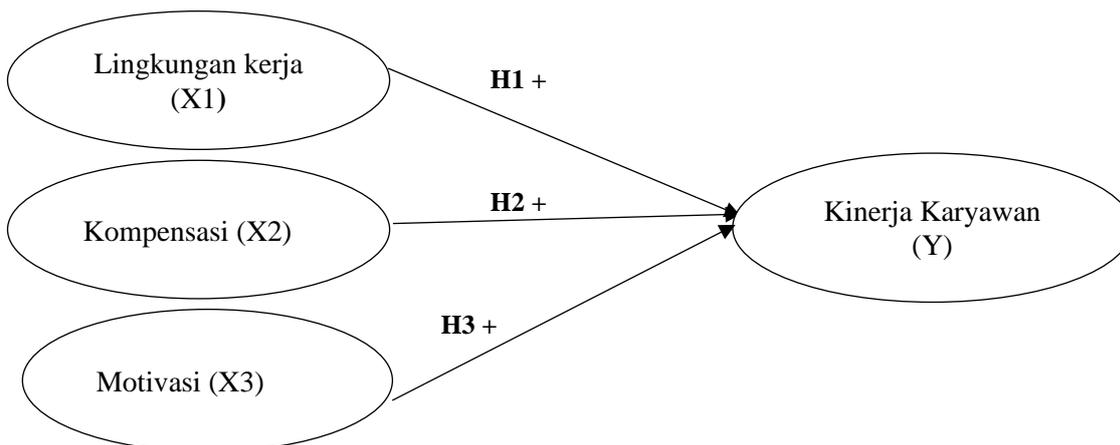
2.7 Hubungan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Redika Titiana Putri (2018) menjelaskan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja. Apabila seorang pemimpin memberikan suatu pujian terhadap bawahannya atas hasil dari pekerjaannya, memberikan perhatian yang positif pada bawahannya atas hasil kerjanya, memberikan bonus atau reward kepada pegawai yang memiliki prestasi maka pegawai tersebut secara tidak langsung akan menimbulkan semangat bekerja yang tinggi. Menurut Mangkunegara (2013)

motivasi adalah daya dorong bagi seseorang untuk memberikan kontribusi sebesar mungkin demi keberhasilan organisasi untuk mencapai tujuan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Abdul Kadir dan Nurkholis, (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Kesekretariatan Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Merauke” menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bagian Kesekretariatan Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Merauke. Berdasarkan uraian diatas, hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan serta penelitian, maka diperoleh hipotesis sebagai berikut :

H3: Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan

2.8 Kerangka Pemikiran Teoritis



3. METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian ini digolongkan dalam jenis explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018) 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 acak, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menganalisis pengaruh Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pematang.

Menurut pendapat Sugiyono (2018) “Populasi adalah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Penelitian ini yang menjadi obyek adalah seluruh pegawai pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pematang.

Menurut Sugiyono (2018) “sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut”. Sedangkan menurut Arikunto (2013) “sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti”. Berdasarkan pengertian diatas maka populasi dalam penelitian ini adalah 34 pegawai dari Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pematang.

Analisis dan pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu yaitu program SPSS (Statistical Product and Services Solutions) for windows versi 25.0. Analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau data lain. Teknik analisis data melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas), uji t, uji f dan koefisien determinasi (R²).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap kinerja karyawan, sehingga penelitian ini dikategorikan sebagai explanatory research yaitu penelitian yang bertujuan menjelaskan hubungan kausal antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesis. Metode penelitian yang akan dilakukan ialah penelitian kuantitatif. Sugiyono (2018) mengartikan

bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan terhadap 34 orang responden, maka dapat diketahui bagaimana tanggapan para responden terhadap variabel-variabel yang diajukan dalam kuesioner. Tanggapan responden tersebut dijelaskan dalam pembahasan berikut :

Tabel 2
Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Tabel R	Kesimpulan
Lingkungan kerja	LK1	0,531	0,349	Valid
	LK2	0,443		
	LK3	0,583		
	LK4	0,510		
	LK5	0,378		
Kompensasi	K1	0,476	0,349	Valid
	K2	0,359		
	K3	0,665		
	K4	0,563		
Motivasi	M1	0,403	0,349	Valid
	M2	0,350		
	M3	0,454		
	M4	0,401		
Kinerja Karyawan	KK1	0,349	0,349	Valid
	KK2	0,452		
	KK3	0,461		
	KK4	0,374		
	KK5	0,458		

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan Tabel 2 dapat diketahui r hitung dari semua variabel (lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan) dalam semua item pertanyaan adalah valid karena r hitung > r tabel. Pembuktian ini menunjukkan bahwa semua pertanyaan layak digunakan sebagai indikator dari konstruk. Dengan demikian dapat dikatakan semua item pertanyaan adalah valid, dan dapat dilakukan langkah selanjutnya.

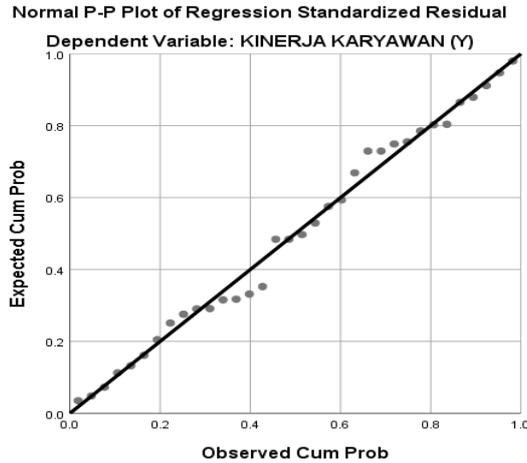
Tabel 3
Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja	0,932	Reliabel
Kompensasi	0,937	Reliabel
Motivasi	0,934	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,929	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Pengukuran yang digunakan adalah dengan menggunakan cronbach alpha, yaitu apabila cronbach alpha lebih besar dari 0,6 maka item pertanyaan tersebut adalah reliabel. Berdasarkan Tabel 3 hasil uji reabilitas responden diketahui bahwa variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan adalah reliabel karena memiliki nilai di atas 0,60 sehingga dapat dijelaskan bahwa variabel - variabel penelitian yang berupa variabel lingkungan kerja, kompensasi, motivasi, dan kinerja karyawan adalah reliabel atau memiliki reliabilitas yang tinggi, sehingga mempunyai ketepatan yang tinggi untuk dijadikan variabel (konstruk) pada suatu penelitian.

Hasil Uji Normalitas



Gambar 1
Hasil Uji Normalitas Probability Plot (P-plot)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Dengan melihat gambar dari P-Plot yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Untuk gambar P-Plot akan membentuk satu garis lurus diagonal dan data akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data adalah normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali) seperti pada gambar 1.

Tabel 4
Uji Multikolinieritas

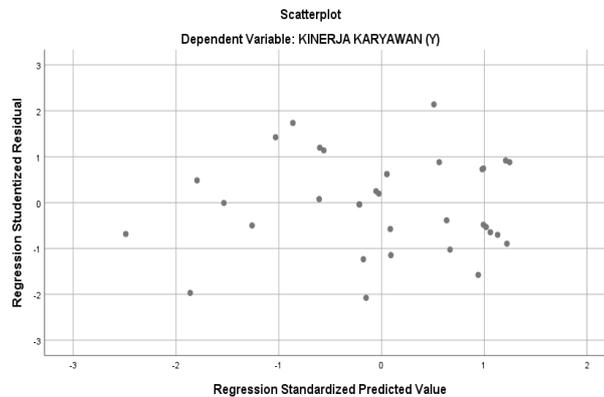
Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja (X1)	.434	2.306
	Kompensasi (X2)	.431	2.320
	Motivasi (X3)	.532	1.879

a. Dependent Variable: Kinerja Adaptif (Y)

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas, dapat dilihat bahwa masing-masing variabel bebas telah memenuhi syarat uji multikolonieritas yaitu nilai tolerance > 0,10 dan nilai VIF lebih kecil dari 10. Hal tersebut menunjukkan bahwa tidak terjadi korelasi atau hubungan antara variabel bebas dalam model regresi.

Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 2
Gambar Scatterplot

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Uji heterokedastisitas dalam penelitian ini dengan menggunakan metode Scatter Plot. Model regresi yang baik yaitu model regresi yang memiliki varians dari residual yang tetap. Berdasarkan pada gambar 2, titik-titik tersebar secara acak pada sumbu X maupun sumbu Y dan tidak membentuk suatu pola maka model regresi dalam penelitian ini dinyatakan tidak terjadi heteroskedastisitas dan layak untuk digunakan.

Tabel 5
Uji T

Model	t _{hitung}	t _{tabel}	Sig.
Lingkungan Kerja	4,009	1,619	,003
Kompensasi	-2,802	-1,619	,010
Motivasi	4,259	1,619	,000

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat diketahui bahwa :

Variabel Lingkungan Kerja (X1) memiliki nilai t hitung sebesar 2,709 lebih besar dari t tabel sebesar 1,619 dengan nilai signifikansi 0,003. Nilai t hitung lebih besar dari t tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 maka H1 ditetima. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Kompensasi (X2) memiliki nilai t hitung sebesar -2,802 lebih besar dari t tabel sebesar -1,619 memiliki arah negatif maka H2 ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara negatif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Variabel Motivasi (X3) memiliki nilai t hitung sebesar 4,259 lebih besar dari t tabel sebesar 1,619 dan signifikansi sebesar 0,00 maka H3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 6
Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	312.682	3	104.227	31.927	.000 ^b
	Residual	97.935	30	3.265		
	Total	410.618	33			

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan tabel 6, didapatkan nilai signifikansi 0,000 kurang dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel-variabel independen dalam penelitian ini yaitu motivasi kerja, disiplin kerja, dan kepuasan kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 7
Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.873 ^a	.761	.738	1.807	1.267

Sumber : Data Primer yang diolah, 2023

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi pada tabel 7, nilai adjusted R square yang diperoleh sebesar 0,738. Hal tersebut menunjukkan kemampuan variabel lingkungan kerja, kompensasi, dan motivasi terhadap variabel kinerja karyawan pada BPKAD sebesar 73,8%. Sisanya sebesar 26,4% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

4.2 Pembahasan

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan tetapi signifikan pada kantor BPKAD Kab. Pematang. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alesca, (2022) dalam penelitiannya, menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam.

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai. Jadi, kompensasi yang diberikan oleh BPKAD Kab. Pemalang berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPKAD Kab. Pemalang. Hasil pada penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Towy Yusuf, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur” yang menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kabupaten Lampung Timur.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil dari penelitian yang telah dilakukan menunjukkan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi adalah sesuatu keadaan yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi timbul dari adanya interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Motivasi kerja sangat penting bagi tinggi rendahnya kinerja karyawan perusahaan. Tujuan perusahaan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai tanpa adanya motivasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Kadir dan Nurkholis, (2018) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Di Bagian Kesekretariatan Pada Badan Pengelola Keuangan Dan Asset Daerah Kabupaten Merauke. Berdasarkan uraian diatas, hubungan kompensasi dengan kinerja karyawan.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Asset Daerah (BPKAD) Kab. Pemalang” .Maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: Lingkungan Kerja berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, Kompensasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang, dan Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang. Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka peneliti memberikan beberapa saran yaitu: Lingkungan kerja menunjukkan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Maka peneliti menyarankan kepada pihak manajemen perusahaan untuk tetap memantau lingkungan tempat kerja seperti kebersihan ruangan yang nyaman untuk para pegawai dalam bekerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, meskipun kompensasi yang diterima karyawan sudah baik, diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang tetap memperhatahankan dan bahkan meningkatkan konsistensinya dalam menjamin kesejahteraan pegawainya. Kemudian pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai sehingga diharapkan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Pemalang dapat meningkatkan usah-usaha yang berkaitan dengan motivasi kerja dengan cara memberikan reward atau penghargaan bagi karyawan yang memiliki prestasi dalam melaksanakan tugasnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Alesca, Ferronyca Rambe (2022). Motivasi Pada Pt Bank Aceh Syariah Cabang Subulussalam. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Dampu, Rosalina (2021). Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada toko roti Borneo Bakery Kota Kupang.Fakultas ekonomi dan Bisnis UNDANA
- Dewi, Riza Amelia. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Rumah Batik Tatzaka Di Kabupaten Banyuwangi. Fakultas Ekonomi Universitas Jember
- Farisi, Salman. Juli Irnawati, M Fahmi. (2020) Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Humaniora. Vol. 4, No. 1
- Keban, Yeremias T. (2008). Enam Dimensi Strategis Administrasi Pubik Konsep, Teori, Dan Isu. Gavamedia:Yogyakarta.

- Kelvin Dan Mauli. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Mitra Sintera Di Kota Batam. *Jurnal Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*. Vol. 7, No.1
- Manajemen Sumber Daya Manusia (2022). <https://accurate.id/marketing-manajemen/manajemen-sumber-daya-manusia-pengertian-fungsi-dan-tujuannya/> (diakses 23 Oktober 2022).
- Mangkunegara, A. A Anwar Prabu. (2010). *Evaluasi Kinerja SDM*. PT Refika Aditama: Bandung
- Muna, N., & Isnowati, S. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT LKM Demak Sejahtera). *Jesya*, 5(2), 1119–1130. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.652>
- Munawir lobubun, (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Provinsi Papua; <https://www.academia.edu/55110252/> (diakses 13, Juni 2021)
- Niagara, Guruh. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pembangunan Asam
- Novitasari, Devi Muzdalifah. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bina Busana Internusa. *Repository USM*.
- Prasetyo, E., Riadi, F., Rinawati, N., & Resawati, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Acman: Accounting and Management Journal*, 1(2), 61–66. <https://doi.org/10.55208/aj.v1i2.20>
- Putri, R. T. (2018). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai <http://eprintslib.umngl.ac.id/id/eprint/1971>
- Pratama, Angga. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pos Indonesia DC Ciputat. *Jurnal Disrupsi Bisnis* Vol. 3, No. 2
- Permitasari, Lutfi Akhirul. (2019). Pengaruh Kompensasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Produksi Bagian Sewing PT. Pertiwi Indo Mas. *Repository USM*.
- Pramadita, A. G., & Surya, I. B. (2015). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Denpasar Bali. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(8), 2301-2317.
- Sastrohadi wiryo, B. Siswanto. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*, edisi 2, PT.Bumu Aksara, Jakarta.
- Sri Subyako. (2022). *Perbup No 6 Tahun 2022, Pematang. Ayundah*. 2020.
- Sani, A., Wiliani, N., & Husain, T. (2019). Spreadsheet Usability Testing in Nielsen's Model among Users of ITSMES to Improve Company Performance. *European Journal of Scientific Exploration*, 2(6), 1-9.
- Setiawan, F., & Kartika Dewi, A. A. (2014). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkas Anugrah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 3(5), 1471-1490.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung : Alfabeta
- Swadarma, I. P. S., & Netra, I. G. S. K. (2020). Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Loyalitas Karyawan Pada Rame Café Jimbaran Seafood. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 9(5), 1738.
- Tasya, Shafira Ardini dan Mahir Pradana. (2021). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT Telekomunikasi Indonesia Kanwil Manado. *Journal of Management and Business SEIKO*. ISSN: 2598-8301. 4(2), 16–35.