

**UNIVERSITAS HKBP NOMMENSEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
MEDAN-INDONESIA**

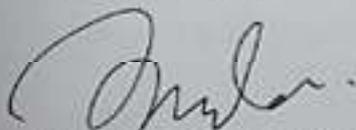
Dengan ini diterangkan bahwa Skripsi Sarjana Ekonomi dan Bisnis Program Sastra Satu (S1) dari mahasiswa :

Nama : Novita Arianty Br Panjaitan
Npm : 20520227
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Telah diterima dan terdaftar pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas HKBP Nommensen Medan. Dengan diterimanya Skripsi ini, maka telah dilengkapi syarat-syarat akademik untuk menempuh Ujian Skripsi dan Lisan Komprehensif guna menyelesaikan studi.

**Sarjana Ekonomi Studi Strata Satu (S1)
Program Studi Manajemen**

Pembimbing Utama

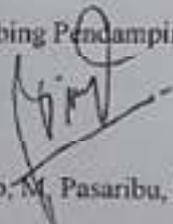


Tri Melda Mei Liana, SE.,M.si.



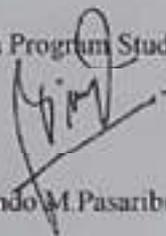
Dr. Harmonangan Siallagan, SE.,M.Si

Pembimbing Pendamping



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

Ketua Program Studi



Romindo M. Pasaribu, SE., MBA

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga pemerintahan yang menjalankan fungsi serta tugas pokok sebagai pelaksana dibidang Teknologi Informasi dan Komunikasi. Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang disingkat (Diskominfo Provsu) Dikominfo dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) Provinsi Sumatera Utara Nomor 6 Tahun 2016 Tentang pembentukan dan susunan perangkat Daerah Provinsi Sumatera Utara. Dibentuknya Diskominfo tujuannya adalah untuk mendorong dan mendukung terlaksananya program kerja Kementerian Kominfo khususnya Provinsi Sumatera Utara. Diskominfo memiliki peran sebagai lembaga kedinasan yang mengelola sistem teknologi informasi dan komunikasi untuk disalurkan kepada masyarakat serta membantu masyarakat Provinsi Sumatera Utara agar bisa menikmati dan mendapatkan informasi-informasi yang berguna dan bermanfaat.

Dalam hal ini, sumber daya pegawai merupakan bagian terpenting yang menjadi tolak ukur atau kunci kesuksesan dalam mencapai tujuan atas tugas pokok tersebut. Sumber daya manusia yang kompeten dengan kinerja yang baik, dapat menunjang keberhasilan suatu organisasi. Sebaliknya sumber daya manusia yang tidak kompeten dengan kinerja buruk merupakan masalah kompetitif yang dapat menempatkan perusahaan dalam kondisi yang merugi. Tak jarang, hal ini membuat setiap individu meningkatkan performa agar mampu bekerja lebih keras lagi dan beradaptasi terhadap perubahan yang tengah terjadi.

Adanya perubahan dalam lingkungan kerja dapat menjadi faktor penyebab ketidakseimbangan antara aktivitas fisik dan mental dalam tiap individu yang bila didiamkan berlarut-larut akan menimbulkan masalah baru baik bersifat fisik atau psikologis. Sehingga dalam mempertimbangkan aspek sumberdaya manusia terhadap suatu organisasi, fungsi personalia seperti perekrutan, seleksi karyawan, pengembangan dan pendayagunaan sumber daya manusia sangat dibutuhkan.

Sejalan dengan itu semua, salah satu konsekuensi yang terkadang harus dihadapi oleh sumberdaya manusia adalah meningkatkan tuntutan terhadap kinerja tiap individu.

Keberhasilan dari suatu organisasi dilihat dari bagaimana kinerja para pegawai meningkatkan kinerjanya. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan memberikan kompensasi, motivasi serta memperhatikan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawainya, karena dalam hal ini pegawai akan merasa dihargai dan mereka akan memberikan hasil kinerja yang maksimal yang dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Pegawai merupakan salah satu sumber daya manusia yang terpenting bagi organisasi karena memiliki bakat, tenaga dan kreativitas yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Proses menuju kearah tersebut berkaitan erat dengan pengembangan sumber daya manusia yang hanya dapat dicapai melalui suatu proses dan adanya adil besar dari organisasi itu sendiri. Pegawai diharapkan memiliki kinerja yang optimal sehingga dapat memajukan organisasi. Pegawai harus dapat mengetahui faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja agar Perusahaan memiliki sumber daya manusia yang berkualitas untuk dapat mencapai tujuan.

Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara dapat tercapai dengan baik apabila pegawai dapat memberikan rasa puas kepada masyarakat dalam hal pelayanan publik. Kinerja pegawai yang sepenuhnya harus memberikan mutu profesionalitasnya yang baik untuk masyarakat. Berikut sasaran kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023 adalah sebagai berikut :

Table 1.1.

Sasaran Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara Tahun 2023

No	Rencana hasil kerja	Aspek	Indikator Kinerja	Target/Sesuai Ekspektasi	Realisasi Berdasarkan Bukti Dukung	Predikat Kinerja Pegawai
1.	Tersedianya dokumen kegiatan pembinaan dan supervise statistik sektor kabupaten/kota	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 Dokumen	8 Berdasarkan Dokumen	Baik
2.	Tersedianya dokumen peningkatan kapasitas kelembangaan statistic sektoral	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 Dokumen	8 Berdasar kan Dokumen	Baik
3.	Tersedianya dokumen pengembangan infrastruktur statistic sektoral	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 Dokumen	8 Berdasarkan Dokumen	Baik
4.	Tersedianya dokumen penyelenggaraan statistik sektoral dan peningkatan	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 Dokumen	6 Berdasarkan Dokumen	Baik

	mutu statistik daerah yang terintegrasi					
5.	Tersedianya dokumen kegiatan peningkatan kapasitas sumber daya manusia pemerintah daerah	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 Dokumen	7 Berdasarkan Dokumen	Baik
6.	Tersedianya dokumen penyusunan bahan pertimbangan mengenai data statistik sektoral sebagai bahan perumusan kebijakan pemerintah	Kuantitas	Jumlah dokumen	1 Dokumen	1 berdasarkan Dokumen	Baik
7.	Tersedianya dokumen perencanaan, koordinasi, sinkronisasi, pengumpulan, analisis diseminasi data statistik sektoral	Kuantitas	Jumlah dokumen	8-10 Dokumen	6 berdasarkan Dokumen	Baik

Sumber : Diskominfo Provinsi Sumatera Utara 2023

Dari Tabel 1.1 hasil penilaian kinerja pegawai belum terealisasi dengan baik. Berdasarkan informasi dari bidang kepegawaian, kinerja pegawai belum terealisasi dengan baik disebabkan berbagai hal yaitu kurangnya kesadaran akan tanggung jawab pelaporan serta masih kurangnya SDM yang memiliki skill dan kompetensi sesuai dengan tugas dan kewajibannya dan masih rendahnya SDM aparatur dalam pengelolaan data.



Gambar 1.1

Lingkungan Kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja pegawai. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Tabel 1.2
Kondisi Lingkungan kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

No	Lingkungan kerja	Kondisi
1	Pencahayaan	Kurang Baik
2	Suhu udara	Kurang Baik
3	Kebisingan	Kurang Baik
4	Warna	Kurang Baik
5	Keamanan	Baik

Sumber: Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil observasi yang telah dilakukan kondisi lingkungan kerja pada Dinas Komunikasi dan Informasi Sumatera Utara belum mendukung kenyamanan pegawai dalam bekerja, kondisinya dapat dilihat pada Tabel 1.2 di atas menunjukkan dimana ada beberapa indikator yang masih perlu diperhatikan. Kondisi yang kurang baik dapat berpengaruh terhadap produktivitas kerja para pegawai. seperti pencahayaan dan warna pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara belum tercapai dengan baik dikarenakan cahaya dan warna yang diterima pada ruangan tersebut belum maksimal. Begitu juga dengan suhu udara pada beberapa ruangan belum memiliki fasilitas pendingin udara. Kurang baik nya kebisingan yang terjadi di sekitar kantor di karenakan lokasi Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berada di samping jalan raya. Dan keamanan yang terdapat di lingkungan Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara sudah terjaga dengan baik, hal ini dapat dilihat dari pos penerimaan tamu, cctv yang terpasang di beberapa tempat dan juga satpam yang siap sedia berjaga di lingkungan kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Hal ini juga merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi rasa nyaman dan aman pegawai dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat berdampak pada kinerja pegawai. Seseorang dikatakan memiliki kinerja yang baik jika beban kerja yang ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kinerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan oleh organisasi.

Selain lingkungan kerja, kompensasi juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Sinambela (2021), kompensasi adalah pemberian imbalan atas jasa yang sudah dikerjakan atau membalas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena telah memberikan tenaga dan ide demi kemajuan organisasi yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Untuk mendapatkan tunjangan kinerja, para Pegawai Negeri Sipil diminta untuk melakukan tugas, pokok dan fungsinya dengan sebaik-baiknya.

Para PNS diwajibkan untuk menginput kinerjanya sehari-hari ke dalam suatu aplikasi yang nantinya hasil penginputan ini akan dinilai oleh atasan PNS yang bersangkutan. Kelalaian PNS dalam melakukan tugas pokok dan fungsinya serta kelalaian dalam melakukan pelaporan kinerja tersebut bisa mengakibatkan PNS tersebut kehilangan kesempatan untuk mendapatkan tambahan penghasilan berupa tunjangan kinerja.

Adapun besaran gaji pokok yang diterima pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara menurut Perpres No. 10 Tahun 2024 Tentang Penyesuaian Gaji Pokok PNS adalah sebagai berikut :

Tabel 1.3
Gaji Pokok Pegawai Diskominfo Provsu 2024

No	Golongan	Gaji pokok (Rp)
1	Golongan Ia	1.685.700 - 2.522.600
2	Golongan Ib	1.840.800 - 2.670.700
3	Golongan Ic	1.918.700 - 2.783.700
4	Golongan Id	1.999.900 - 2.901.400
5	Golongan Iia	2.184.000 - 3.643.400
6	Golongan Iib	2.385.000 - 3.797.500
7	Golongan Iic	2.485.900 - 3.958.200
8	Golongan Iid	2.591.100 - 4.125.600
9	Golongan IIIa	2.785.700 - 4.575.200

No	Golongan	Gaji pokok (Rp)
10	Golongan IIIb	2.903.600 - 4.768.800
11	Golongan IIIc	3.036.400 - 4.970.500
12	Golongan IIId	3.154.400 - 5.180.700
13	Golongan Iva	3.287.800 - 5.399.900
14	Golongan Ivb	3.426.900 - 5.628.300
15	Golongan Ivc	3.571.900 - 5.866.400
16	Golongan Ivd	3.723.000 - 6.114.500
17	Golongan Ive	3.880.400 - 6.373.200

Sumber : Badan Kepegawaian Daerah kota Medan

Berdasarkan Tabel 1.3 besaran gaji pokok yang diberikan kepada pegawai berdasarkan golongan dan masa kerja. Gaji terendah sebesar Rp 1.685.800,- untuk golongan Ia dengan masa kerja 0 tahun dan yang tertinggi sebesar Rp 6.373.200,- untuk golongan IVE dengan masa kerja 32 tahun. Untuk mempengaruhi perilaku pegawai dan semangat dalam mencapai kinerjanya, adanya pemberian kompensasi pada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berdasarkan peraturan gubernur Sumatera utara No 3 tahun 2021 tentang tambahan besaran tambahan penghasilan berdasarkan peraturan gubernur Sumatera Utara No 3 tahun 2021 adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Dinas komunikasi dan

No	Jabatan	Tunjangan kinerja/bulan	
		SKIP	PKP
1.	Kepala kantor setara dengan jabatan administrator	Rp 15.000.000	Rp 9.400.000
2.	Kassubbag setara dengan jabatan pegawai		
	Golongan IV	Rp 7.500.000	Rp 5.850.000
	Golongan III	Rp 7.500.000	Rp 5.500.00
3.	Staf setara dengan jabatan pelaksana		
	Golongan IV	Rp 4.250.000	Rp 2.500.000
	Golongan III	Rp 3.750.000	Rp 2.250.000
	Golongan I dan II	Rp 3.000.000	Rp 1.500.000

Informatika Provinsi Sumatera Utara

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 1.4 di atas kompensasi yang diberikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara berupa tunjangan kinerja berdasarkan sasaran kinerja pegawai (SKP) dan perilaku kerja pegawai (PKP) tunjangan kinerja berdasarkan SKP diberikan kepada pegawai berdasarkan kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas dan capaian kinerja pegawai berdasarkan kuantitas, kualitas, waktu dan biaya. Sistem kenaikan pangkat otomatis (SKIP) adalah sebuah sistem yang memungkinkan kenaikan pangkast secara otomatis tanpa harus melalui prosedur pengajuan yang panjang.

Sistem ini dibuat untuk menyederhanakan dan mempercepat proses kenaikan pangkat bagi PNS, terutama bagi mereka yang memenuhi kualifikasi tertentu berdasarkan masa kerja, prestasi dan pemenuhan syarat administrasi lainnya. Sedangkan PKP (Penilaian Kinerja Pegawai) adalah sebuah sistem penilaian yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang PNS secara sistematis dan objektif. Sedangkan tunjangan kinerja berdasarkan PKP diberikan dengan memperhatikan tingkat kehadiran, relasi sejawat berdasarkan orientasi, pelayanan, integritas, komitmen, disiplin dan kerjasama.

Selain tunjangan kerja, adapun tunjangan lainnya yang diberikan kepada pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yaitu tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan beras, tunjangan pajak, BPJS Kesehatan dan sebagainya. Tujuan pemberian kompensasi tersebut untuk memenuhi kehidupan layak dan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi tersebut diberikan setiap bulannya dengan tujuan untuk memenuhi kehidupan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Selain lingkungan kerja dan kompensasi ada satu variabel yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu beban kerja. Seorang dikatakan memiliki beban kerja yang baik jika beban kerja ditetapkan tercapai dan jika realisasi hasil kinerja lebih tinggi dari pada yang ditetapkan oleh organisasi. Beban kerja yaitu suatu keadaan pekerjaan yang harus dipertanggung jawabkan penyelesaiannya oleh pegawai. Dengan beban kerja yang cukup berat dengan batas kemampuan yang dimiliki oleh pegawai akan menyebabkan resiko kerja seperti stress dan kelelahan berlebihan dan jika beban kerja terlalu rendah akan mengakibatkan kebosanan pada pegawainya yang dapat mengurangi efisiensi instansi.

Tabel 1.5
Beban kerja Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera
Utara

Uraian pekerjaan	Waktu kerja efektif (Menit)	Waktu penyelesaian (Menit)
Melaksanakan pembinaan, pengendalian dan evaluasi kinerja pegawai dan disiplin	300	400
Mengumpulkan bahan penyusunan dokumen rencana strategis Sekretariat Daerah	250	350
Mengkoordinasikan pelaksanaan tugas dan fungsi Biro dan perangkat Daerah dibidang Pemerintahan dan Kesejahteraan rakyat	200	230
Menyiapkan laporan bulanan	350	250

Sumber : Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan Tabel 1.3 di atas dapat dilihat tuntutan-tuntutan yang tidak mampu dikendalikan oleh setiap pegawai akan menimbulkan ketegangan dalam diri pegawai tersebut sehingga pegawai akan mengalami penurunan pekerjaan. Untuk menciptakan kinerja yang baik, pegawai berusaha untuk mencapai sasaran kerja agar mendapatkan hasil yang maksimal dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan guna mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan penelitian Muhammad, dkk (2016) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dan penelitian menurut Hadi dan Hidayat (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh simultan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja Pegawai. Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti

memilih judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, Adapun rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
2. Bagaimanakah pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
3. Bagaimanakah pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?
4. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informasi Provinsi Sumatera Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Bagi penulis

Penulis melakukan penelitian ini untuk memperluas pengetahuan dan pemahaman yang lebih mendalam lagi tentang pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. Bagi Universitas HKBP Nommensen

Penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi baru bagi mahasiswa Universitas HKBP Nommensen serta menjadi bahan pembelajaran dan penerapan ilmu bidang manajemen sumber daya manusia.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk referensi dan perbandingan oleh peneliti lain terkait pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

1.4.2 Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi dan dasar pengambilan keputusan dalam bidang lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB II

LANDASAN TEORI, PENELITIAN TERDAHULU, KERANGKA BERFIKIR, HIPOTESIS

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan atau organisasi untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai.

Menurut Prasetyo (2021) lingkungan kerja adalah perkakas dan bahan yang dihadapi dimana seorang bekerja metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Ganesha dan Saragih (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Menurut Afandi (2018 : 65) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air *conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Menurut Ekawati (2022) lingkungan kerja adalah keadaan di sekitar para pekerja sewaktu pekerja melakukan tugasnya yang mana keadaan ini mempunyai pengaruh bagi pekerja pada waktu melakukan pekerjaannya dalam rangka menjalankan operasi perusahaan, karena lingkungan kerja mempunyai peran penting bagi pekerja agar dalam menyelesaikan tugasnya dapat terlaksana dengan efektif dan efisien.

2.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018 : 66) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

1. Faktor Lingkungan Fisik

Lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja. Hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai.
- b. Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan produser kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sanga mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
- d. Tingkat *visual priacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat member privasi bagi pegawainya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis.

Lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

- a. Pekerjaan yang berlebihan. Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang di dapat kurang maksimal.

- b. Sistem pengawasan yang buruk. Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi. Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
- d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk. Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
- e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok. hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018 : 70) meliputi sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

2. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (Satpam).

2.1.4 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018) bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua antara lain:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kondisi manusia, seperti: temperatur, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan maka, langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian dijadikan sumber dasar sebagai dasar pemikiran lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan rekan kerja, atau pun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

2.2 Kompensasi

Menurut Enny (2019 : 37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Wibowo (2016 : 289) kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Jadi pemberian kompensasi merupakan paket yang ditawarkan organisasi organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya.

Menurut Sinambela (2018 : 218) bahwa kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh organisasi kepada para tenaga kerja karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Ariandi (2018) kompensasi adalah seluruh imbalan yang diterima karyawan atas hasil kerja karyawan tersebut pada organisasi. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung dan diberikan kepada karyawan sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi perusahaan tempat ia bekerja. Nurcahyo (2015) menjelaskan kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan perusahaan.

Dari pendapat di atas definisi kompensasi menurut Nurcahyo (2015) adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa atas hasil kerja mereka yang seimbang dengan pengharapan karyawan untuk memenuhi kebutuhan akan rasa puas atas prestasi yang telah dicapai dan selaras dengan tujuan perusahaan.

2.2.1 Jenis-Jenis Kompensasi

Menurut Mangkunegara (2017 : 85) ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung dan bentuk kompensasi yang tidak langsung:

1. Kompensasi Langsung

- a. Upah adalah pembayaran berupa uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari.
- b. Gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara bulanan.

2. Kompensasi Tidak Langsung

- a. Benefit adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang secara cepat dapat ditentukan.
- b. Pelayanan adalah nilai keuangan (moneter) langsung untuk pegawai yang tidak dapat secara mudah ditentukan.

2.2.2 Indikator Kompensasi

Menurut Sinambela (2016 : 235) indikator kompensasi adalah sebagai berikut:

1. Upah dan Gaji

Dalam hal ini upah dan gaji adalah dua hal yang berbeda. Upah merupakan bayaran yang kerap kali digunakan untuk pekerja-pekerja yang bekerja di bagian produksi atau untuk pekerja harian bukan pekerja tetap. Pemberian upah biasanya dapat bersifat harian, mingguan, atau bulanan tergantung dengan kesepakatan antara pekerja dengan yang memberikan kerja. Sedangkan gaji adalah bayaran yang diberikan kepada pekerja atau karyawan secara tetap atau rutin diberikan sesuai dengan kesepakatan.

2. Insentif

Insentif merupakan tambahan kompensasi yang diberikan kepada karyawan di luar dari upah maupun gaji. Insentif diberikan oleh

perusahaan atau atasan karena karyawan tersebut telah berhasil mencapai target yang diinginkan perusahaan atau atasan.

3. Tunjangan

Tunjangan adalah suatu bayaran atau jasa yang yang diberikan kepada karyawan sebagai pelengkap gaji pokok, contohnya seperti pemberian pengobatan, liburan, dan lain-lain yang berkaitan dengan karyawan.

4. Fasilitas

Fasilitas adalah bentuk kompensasi yang diberikan oleh perusahaan atau atasan kepada karyawan atau bawahannya berupa fasilitas untuk mempermudah dan memotivasi karyawan dalam bekerja, seperti kendaraan, akses internet (wifi), tempat tinggal, dan lain sebagainya.

2.3. Beban Kerja

Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya Nabawi (2019 : 175). Beban kerja merupakan usaha yang harus dikeluarkan oleh seseorang untuk memenuhi “permintaan” dari pekerjaan tersebut. Beban kerja yang dimaksud adalah ukuran (porsi) dari kapasitas operator yang terbatas yang dibutuhkan untuk melakukan kerja tertentu Puteri & Sukarna (2017 : 212).

Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu, Menpan dalam Ahmad et al., (2019 : 2813). Menurut Koesomowidjojo (2017 : 23) Beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

Berdasarkan pendapat di atas menurut Koesomowidjojo (2017:23) dapat didefinisikan beban kerja merupakan seorang pekerja yang sudah ditentukan di

dalam bentuk standar kinerja menurut pekerjaannya di dalam perusahaan. Beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu.

2.3.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 24) faktor-faktor yang mempengaruhi beban kerja yaitu faktor internal dan faktor eksternal :

1. Faktor Internal

Merupakan faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal seperti jenis kelamin, usia, postur tubuh, status kesehatan, dan motivasi, kepuasan maupun persepsi

2. Faktor Eksternal

Merupakan faktor yang berasal dari luar tubuh karyawan seperti :

a. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman tentunya akan berpengaruh terhadap kenyamanan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Akan tetapi apabila lingkungan kerja dalam hal penerangan cahaya yang kurang optimal, suhu ruang yang panas, debu, asap, dan kebisingan tentunya akan membuat ketidaknyamanan bagi karyawan.

b. Tugas-tugas Fisik

Tugas-tugas fisik yang dimaksud adalah hal-hal yang berhubungan dengan alat-alat dan sarana bantu dalam menyelesaikan tanggung jawab pekerjaan (sarana dan prasarana dalam bekerja).

c. Organisasi Kerja

Karyawan tentunya membutuhkan jadwal kerja yang teratur dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga lamanya waktu bekerja, shift kerja, istirahat. Perencanaan karier hingga penggajian akan turut memberikan kontribusi terhadap beban kerja yang dirasakan masing-masing karyawan.

2.3.2 Jenis Beban Kerja

Menurut Koesomowidjojo (2017 : 22) terdapat dua jenis beban kerja yaitu:

1. Beban kerja kuantitatif

Beban kerja yang menunjukkan adanya jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab atas pekerjaan yang diampunya.

2. Beban kerja kualitatif

Beban kerja kualitatif yaitu berhubungan dengan mampu tidaknya pekerja melaksanakan pekerjaan yang diampunya.

2.3.3 Indikator Beban Kerja

Ada beberapa indikator beban kerja menurut Koesomowidjojo (2019), yaitu sebagai berikut :

1. Target Yang Harus Dicapai

Target kerja yang ditetapkan oleh perusahaan tentunya secara langsung akan mempengaruhi beban kerja yang diterima oleh karyawan. Semakin sempit waktu yang disediakan untuk melaksanakan pekerjaan tertentu atau tidak seimbang antara waktu penyelesaian target pelaksanaan dan volume kerja yang diberikan, akan semakin besar beban kerja yang diterima dan dirasakan oleh karyawan.

2. Kondisi Pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud adalah bagaimana seorang karyawan memahami pekerjaan tersebut dengan baik. Contohnya, seorang karyawan yang berada pada divisi produksi tentunya akan berhubungan dengan mesin produksi. Sejauh mana pemahaman dan kemampuan karyawan dalam menguasai mesin-mesin produksi untuk mencapai target produksi yang telah ditetapkan.

3. Penggunaan waktu kerja

Lamanya waktu kerja dalam rutinitas adalah satu bentuk beban kerja, waktu kerja yang sesuai dengan SOP tentunya akan meminimalisir beban kerja karyawan. Namun ada kalanya suatu organisasi tidak memiliki SOP atau tidak konsisten dalam melaksanakan SOP, penggunaan waktu kerja yang diberlakukan kepada karyawan cenderung berlebihan atau sangat sempit.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai yang dapat mempengaruhi keberhasilan perusahaan. Pencapaian suatu perusahaan akan tercapai jika kinerja pegawai mencapai target yang ditentukan. Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 1 ayat 10 kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. Jika kinerja pegawai semakin tinggi atau semakin baik maka tujuan organisasi akan mudah tercapai.

Peraturan pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 menetapkan bahwa kinerja pegawai negeri sipil (PNS) bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang di titik beratkan pada sistem prestasi kerja. Menurut pasal 3, penilaian kinerja PNS di dasarkan pada perencanaan kinerja pada tingkat individu, tingkat unit dan tingkat organisasi. Dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat serta perilaku PNS.

Menurut Hasibuan (2021:141) kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan, serta waktu. Menurut Syafrina (2017) kinerja merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).

2.4.1 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Wulandari, Samsir, and Marpaung (2016) yaitu:

a. Motivasi

Merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhankebutuhan ini

berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil terbaik dalam kerjanya.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

c. Tingkat stress

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

2.4.2 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Permen PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negeri bahwa indikator kinerja pegawai :

a. Berorientasi Pelayanan

Yaitu memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat, ramah, cekatan, solutif, dan dapat diandalkan serta melakukan perbaikan tiada henti.

b. Akuntabel

Yaitu melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi, menggunakan kekayaan dan BMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien, serta tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan.

c. Kompeten

Yaitu meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah, membantu orang lain belajar serta melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik.

d. Harmonis

Yaitu menghargai setiap orang apapun latar belakangnya, suka menolong orang lain, serta membangun lingkungan kerja kondusif.

e. Loyal

Yaitu memegang teguh ideologi Pancasila, UUD RI Tahun 1945, setia pada NKRI serta pemerintahan yang sah, menjaga nama baik sesama ASN, Pemimpin, Instansi dan Negara, serta menjaga rahasia jabatan dan Negara.

f. Adaptif

Yaitu cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan, terus berinovasi dan mengembangkan kreativitas serta bertindak proaktif.

g. Kolaboratif

Yaitu memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi, terbuka dalam bekerja sama untuk menghasilkan nilai tambah, serta menggerakkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan acuan dalam situasi penelitian, sebagai pembandingan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya. Adapun penelitian terdahulu dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 2.1

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Hadi dan Hidayah (2019)	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Kalimias Bintang Pratama Cabang Lombok Tengah	Beban kerja (X1) Lingkungan kerja (X2) Kompensasi (X3) Kinerja karyawan (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel beban kerja terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, kompensasi terhadap kinerja pegawai, dan terdapat pengaruh simultan antara beban kerja, lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.
2.	Sri Rahayu Muhammad, dkk (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan Daerah	Lingkungan kerja (X1) Kompensasi	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukan secara simultan maupun parsial lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Kota Manado	(X2) Beban Kerja (X3) Kinerja Pegawai (Y)		karyawan. Pimpinan dinas pendapatan daerah kota manado, sebaiknya memperhatikan lingkungan kerja, kompensasi, dan beban kerja karyawan agar optimal dalam mencapai tujuan organisasi.
3.	Paramitadewi (2019)	Pengaruh Beban Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Pemerintah Daerah Kabupaten Tabanan	Beban kerja (X1) Kompensasi (X2) Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil analisis bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh ini memiliki arti yaitu semakin rendah beban kerja pegawai maka semakin tinggi kinerja pegawai terhadap Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan. Hasil juga menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini berarti kompensasi mempengaruhi tinggi

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					rendahnya kinerja pegawai Sekretariat Pemerintahan Daerah Kabupaten Tabanan.
4.	Hermawan, dkk (2022)	Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Provinsi Sulawesi Tengah	Kompensasi (X1) Bebankerja (X2) Lingkungan kerja (X3) Kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja pegawai, beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Asriani, dkk (2018)	Pengaruh Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Tenaga Kerja Kota	Beban kerja (X1) Lingkungan	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara variabel beban kerja (X1) terhadap kinerja pegawai lingkungan kerja (X2)

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
		Makassar	kerja (X2) Kinerja pegawai (Y)		terhadap kinerja pegawai.
6.	Sabilalo, dkk (2020)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara	Lingkungan kerja (X1) Kemampuan kerja (X1) Motivasi kerja dan kinerja pegawai (Y)	Analisis Regresi Linear Berganda	Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.
7.	Agus Putra Mardika (2023)	Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Serta Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Ksp Satya Dharma Di Denpasar	Kompensasi (X1) Motivasi & disiplin (X2) Kinerja karyawan (Y)	Analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap disiplin kerja tidak terbukti, (2) Kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tidak terbukti, (3) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja terbukti. (4) Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) Disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,

No.	Nama	Judul	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
					(6) Disiplin kerja bukan merupakan variabel mediasi antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, (7) Disiplin kerja memediasi hubungan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

2.6 Kerangka Berpikir

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Kerangka berpikir disini bertujuan untuk mempermudah memahami hubungan antara variabel yang akan diteliti oleh peneliti.

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai. Kinerja pegawai merupakan salah satu kunci sukses perusahaan atau organisasi untuk mencapai kesuksesan. Maka dari itu setiap perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang sesuai bagi kelangsungan kerja pegawai dan meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja ini sendiri terdiri atas lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari usaha pengembangan kinerja pegawai

Menurut Ganesha dan Saragih (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan oleh Sabilalo, dkk (2022) bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.2 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Pemberian kompensasi untuk pegawai bisa berupa gaji, upah bonus, kenaikan jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi dan lain-lain. Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan jumlahnya sesuai dengan hasil lain-lain. Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan jumlahnya sesuai dengan hasil kerja

yang diberikan. Kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu meningkatnya motivasi kerja dalam diri pegawai. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu yang telah dilakukan Agus Putra Mardika (2023) bahwa kompensasi memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau suatu organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka dapat memunculkan perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka bisa muncul kelelahan yang berlebihan.

Faktor yang menjadi penyebab beban kerja biasanya yaitu lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang yang diberikan. Setiap pegawai memiliki beban yang berbeda atau beban tersendiri dibandingkan dengan pegawai lainnya. Beban kerja setiap pegawai tentulah berbeda dan tidak sama. Berdasarkan hasil penelitian terdahulu oleh Pramitadewi (2019) menyatakan bahwa beban kerja memiliki pengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.4 Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

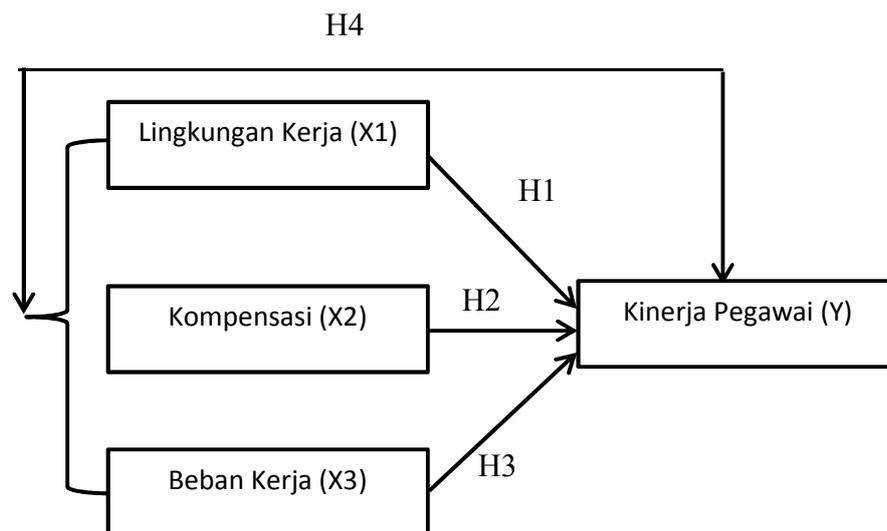
Menurut Ganesha dan Saragih (2019), lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

Salah satu yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena dengan adanya kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Pemberian kompensasi untuk pegawai bisa berupa gaji, upah bonus, kenaikan

jabatan, asuransi kesehatan, rekreasi dan lain-lain. Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan jumlahnya sesuai dengan hasil lain-lain. Pemberian kompensasi sangat penting dilakukan dan jumlahnya sesuai dengan hasil kerja yang diberikan. Kompensasi yang diperoleh dapat menjadi salah satu faktor untuk meningkatkan motivasi kerja dalam diri pegawai.

Beban kerja adalah salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh pegawai atau suatu organisasi dalam waktu yang ditentukan. Beban kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu faktor eksternal dan faktor internal. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, maka dapat memunculkan perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka bisa muncul kelelahan yang berlebihan. Faktor yang menjadi penyebab beban kerja biasanya adalah lamanya waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, sistem pengupahan, kerja malam, tugas dan wewenang yang diberikan. Hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu Muhammad, dkk (2016) bahwa pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja Pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berikut adalah gambar kerangka berpikir variabel lingkungan kerja (X1), kompensasi (X2), beban kerja (X3) terhadap kinerja pegawai (Y)



Gambar 2. 1
Kerangka berpikir

2.7 Hipotesis

Berdasarkan kerangka berpikir di atas maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H2 : Kompensasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H3: Beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

H4:Lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara. Menurut Sugiyono (2018 : 8) penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positifisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan.

3.2 Waktu Dan Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Provinsi Sumatera Utara, yang berlokasi di Jl. HM. Said No. 27, Gaharu, Kecamatan Medan Timur, Kota Medan, Sumatera Utara 20233. Waktu pelaksanaan penelitian dilakukan pada bulan Januari 2024 pada sampai selesai.

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiyono (2019 :126) bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam sampel ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 60 orang.

3.3.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Oleh karena itu, sampel yang diambil dari populasi tersebut harus betul-betul representatif atau mewakili populasi yang diteliti. Jumlah sampel pada penelitian ini adalah 60 pegawai negeri sipil. Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *non probability* sampling. Teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan sama bagi

setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel, proses pengambilan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sensus.

3.4 Jenis Data Penelitian

3.4.1. Data Primer

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer. Artinya data yang diperoleh secara langsung dari objeknya atau dari responden yang akan diteliti dengan cara wawancara langsung dan kuesioner dan berbagai pertanyaan yang telah dipersiapkan kepada pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder merupakan sumber data penelitian yang didapat melalui perantara atau secara tidak langsung yang berupa buku, catatan, bukti yang telah ada dan arsip yang sudah dipublikasi maupun yang tidak dipublikasi. Dengan kata lain, seorang peneliti membutuhkan pengumpulan data dengan cara berkunjung ke perpustakaan, pusat kajian, pusat arsip dan membaca buku yang berhubungan terhadap penelitian.

3.5 Metode Pengumpulan Data

3.5.1 Wawancara

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara ini dilakukan agar bisa mendapatkan data mengetahui permasalahan mengenai lingkungan, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor kepegawaian.

3.5.2 Kuisisioner

Dalam penelitian ini menggunakan kuisisioner sebagai teknik pengumpulan data dengan memberi daftar pertanyaan yang berkaitan dengan indikator lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja kepada responden yang dituju. Menurut Sugiyono (2018 : 245) kuisisioner adalah sebuah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan beberapa pertanyaan dan pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab.

3.5.3 Observasi

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain, yaitu wawancara dan kuisisioner. Melakukan observasi penelitian berarti mengamati secara langsung fenomena yang terjadi pada variabel lingkungan kerja, kompensasi dan beban kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor kepegawaian .

3.6 Definisi Operasional Variabel Penelitian

Untuk menjelaskan variabel yang dimaksud dalam penelitian ini, maka perlu definisi operasional variabel dari masing masing variabel sebagai upaya penambahan dalam penelitian. Definisi operasional yaitu suatu definisi yang diberikan pada suatu variabel dengan memberikan arti dan membenarkan kegiatan atau suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut.

Tabel 3.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
Lingkungan kerja (X1)	Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.	1. Pencahayaan 2. Warna 3. Udara 4. Suara 5.Keamanan di tempat kerja	Likert
Kompensasi	Kompensasi dapat didefinisikan	1. Upah dan gaji	Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
(X2)	sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.	2. Tunjangan 3. Intensif 4. Faasilitas kantor	
Beban kerja (X3)	Beban kerja adalah sebuah proses yang dilakukan seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam keadaan normal dalam suatu jangka waktu tertentu yang semuanya berhubungan dengan indikatornya.	1. Targat yang harus dicapai 2. Kondisi pekerjaan 3. Penggunaan waktu kerja	Likert
Kinerja pegawai (Y)	Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen astau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan	1.kualitas pekerjaan (quality) 2.kuantitas (jumlah pekerjaan) 3.ketetapan waktu 4. kehadiran 5.kemampuan Kerjasama	Likert

Variabel	Definisi operasional	Indikator	Skala Pengukuran
	standar yang telah ditentukan.		

Sumber : Ganesha dan Saragih (2019), Enny (2019:37), Nabawi (2019) dan Syafirna (2017)

3.7 Skala Pengukuran

Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial (Sugiyono,2018). Dalam penelitian ini, peneliti memberikan lima alternatif jawaban kepada responden dengan menggunakan skala 1 sampai 5 sebagaimana dalam tabel 3.2.

Tabel 3.2
Instrumen Skala Likert

No	Alternatif jawaban	Skor
1.	Sangat setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Kurang setuju (KS)	3
4.	Tidak setuju (TS)	2
5.	Sangat tidak setuju (STS)	1

Sumber : Sugiono 2018

3.8 Uji Instrumen

3.8.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner penelitian. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan yang ada pada kuesioner tersebut. Metode yang digunakan dalam melakukan uji validitas adalah melakukan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan total skor yang ingin diukur, yaitu dengan menggunakan *coefficient correlation pearson* dalam SPSS. Uji validitas yang dilakukan dengan cara membandingkan nilai r-hitung dengan r-tabel. Nilai r-tabel diambil dengan rumus *degree of freedom* ($df = n-2$), yaitu $df = 60 - 2 = 58$ dengan taraf signifikansi $> 0,05$ sehingga menghasilkan r-tabel sebesar 0,254. Dasar pengambilan keputusan untuk menguji validitas kuesioner adalah :

- a. jika $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut valid.
- b. jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

3.8.2 Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2018), uji reliabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dinyatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,7$, artinya jika dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang sama. Tetapi bila sebaliknya $Alpha < 0,7$, maka dianggap kurang handal yang artinya bila variabel dilakukan penelitian ulang dengan waktu dan dimensi yang berbeda akan menghasilkan kesimpulan yang berbeda.

3.9 Uji Asumsi Klasik

3.9.1 Uji Normalitas

Uji normalitas dipakai untuk mengetahui apakah data atau populasi yang telah dikumpulkan berdistribusi normal. Jenis data yang digunakan dalam pengujian ini yaitu data rasio. Cara untuk melihat normalitas yaitu melihat secara visual melalui P-P plots, ketentuan bahwa titik-titik menyebar di sekitar garis

diagonal dengan itu residual dikatakan menyebar normal. Model regresi yang baik yaitu berdistribusi normal dengan nilai $sig > 0,05$. Kriteria uji normalitas yaitu:

- a. Apabila $p\text{-value} < \alpha (0,05)$ artinya data tidak terdistribusi normal.
- b. Apabila $p\text{-value} > \alpha (0,05)$ artinya data terdistribusi normal.

3.9.2 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terdapat ketidaksamaan variasi dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variasi dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut sebagai homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas menurut Ghozali (2018:137). Cara yang dilakukan untuk melihat ada tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan melihat *scatterplot*, kriteria untuk pengambilan keputusan adalah sebagai berikut :

- a. Jika titik-titik menyebar secara merata, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.
- b. Jika titik-titik menumpuk pada satu tempat, maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari *variance inflation factor* (VIF) dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Jika nilai VIF > 10 dan Tolerance < 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa persamaan regresi terdapat masalah multikolinieritas.
- b. Jika nilai VIF < 10 Tolerance > 0,1 maka dapat disimpulkan bahwa dalam persamaan regresi tidak terdapat masalah multikolinieritas.

3.10 Metode Analisis Data

3.10.1 Metode Deskriptif

Metode deskriptif adalah metode untuk mengumpulkan dan menyusun data-data yang diperlukan untuk dianalisis dan diinterpretasikan secara objektif sehingga diperoleh gambaran yang jelas mengenai topik ataupun masalah yang diteliti. Analisis deskriptif dilakukan untuk mendeskriptifkan data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin, umur dan jabatan, serta untuk mengetahui tanggapan responden terhadap nilai variabel penelitian.

3.10.2 Analisis Data

Analisis data adalah proses mengumpulkan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dengan tujuan menentukan informasi untuk menarik kesimpulan dan mendukung pengambilan keputusan.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = kinerja pegawai

α = konstanta

β_1 = koefisien regresi lingkungan kerja

β_2 = koefisien regresi kompensasi

β_3 = koefisien regresi beban kerja

X1 = lingkungan kerja

X2 = kompensasi

X3 = beban kerja

e = standar error

3.11 Uji Hipotesis

3.11.1 Uji Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk mengetahui signifikan individual yang bertujuan menunjukkan seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara parsial Ghazali (2018). Dalam menentukan besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dinilai menggunakan tingkat signifikan $\alpha = 0,05$. Rumusan pengujian hipotesis yang diajukan secara parsial dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja (X1)

Ho : $\beta_1 = 0$: artinya lingkungan kerja (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H1 : $\beta_1 \neq 0$: artinya lingkungan kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

2. Kompensasi (X2)

Ho : $\beta_2 = 0$: artinya kompensasi (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H1 : $\beta_2 \neq 0$: artinya kompensasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

3. Beban Kerja (X3)

Ho : $\beta_3 = 0$, artinya beban kerja (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

H1: $\beta_3 \neq 0$, artinya beban kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Kriteria penerimaan atau penolakan H_0 yaitu sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $sig.t > \alpha (0,05)$
2. H_0 ditolak (H_1 diterima), jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $sig.t < \alpha (0,05)$

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk mengetahui variabel bebas terhadap variabel terikat. Dimana $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_1 diterima atau secara bersama sama variabel bebas dapat menerangkan variabel terikatnya secara bersama sama. Variabel bebas tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Untuk mengetahui signifikan atau tidak memiliki berpengaruh secara bersama sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% atau $\alpha=0.05$.

Rumus hipotesis :

1. $H_0 : b_1, b_2 = 0$

Artinya secara bersama sama tidak terdapat signifikan dari variabel independen terhadap variabel dependen, yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

2. $H_1: b_1, b_2 \neq 0$

Artinya secara bersama sama terdapat signifikan dan variabel independen terhadap variabel dependen. Yaitu kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Provinsi Sumatera Utara.

Kriteria pengambilan keputusannya adalah sebagai berikut :

1. H_0 diterima jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ atau $sig > \alpha (0.05)$
2. H_0 ditolak (H_1 diterima), jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ atau $sig < \alpha (0,05)$

3.12 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinan R^2 pada intinya dilakukan untuk mengukur kadar seberapa besar variabel bebas menjelaskan variabel terikat. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 dan 1 ($0 < R^2 < 1$). Menurut Ghazali (2018) menyatakan nilai koefisien yang mendekati angka satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Sebaliknya, jika nilai koefisien determinasi yang kecil menandakan kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi dependen amat

terbatas. Untuk mempermudah pengolahan data maka pengujian-pengujian di atas dilakukan dengan menggunakan program pengolahan data SPSS 25.