

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRPKP KABUPATEN KEPULAUAN**

**SITARO**

**SKRIPSI**



**DISUSUN OLEH:**

**MARIA MELISA HENDRIK**

**11190678**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS BISNIS**

**UNIVERSITAS KRISTEN DUTA WACANA**

**YOGYAKARTA**

**2023**

**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI**  
**SKRIPSI/TESIS/DISERTASI UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai sivitas akademika Universitas Kristen Duta Wacana, saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Maria Melisa Hendrik  
NIM : 11190678  
Program studi : Manajemen  
Fakultas : Bisnis  
Jenis Karya : Skripsi

demikian pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Kristen Duta Wacana **Hak Bebas Royalti Noneksklusif** (*None-exclusive Royalty Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul:

**“PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRPKP KABUPATEN KEPULAUAN SITARO”**

beserta perangkat yang ada (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti/Noneksklusif ini Universitas Kristen Duta Wacana berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*database*), merawat dan mempublikasikan tugas akhir saya selama tetap mencantumkan nama kami sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di : Yogyakarta  
Pada Tanggal : 27 Juni 2023

Yang menyatakan



(Maria Melisa Hendrik)

NIM 11190678

## HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRPKP  
KABUPATEN KEPULAUAN SITARO**

Telah diajukan dan dipertahankan oleh:

**MARIA MELISA HENDRIK**




**11190678**

Ujian Skripsi Program Studi Manajemen

Fakultas Bisnis

Universitas Kristen Duta Wacana

dan dinyatakan DITERIMA untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar  
Sarjana Manajemen pada tanggal 23 Juni 2023

Nama Dosen	Tanda Tangan
1. Dr. Singgih Santoso, MM (Ketua Tim Penguji)	
2. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D (Dosen Pembimbing/Dosen Penguji)	
3. Lucia Nurbani Kartika, S.Pd., MM (Dosen Penguji)	

Yogyakarta, 27 Juni 2023


**Disahkan Oleh:**


Dekan

**DUATA WACANA**

Ketua Program Studi



  
Dr. Perminas Pangeran, M.Si

  
Drs. Sisnuhadi, MBA., Ph.D

**DUATA WACANA**

## **PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI**

Saya menyatakan bahwa sesungguhnya skripsi dengan judul:

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN  
UMUM PENATAAN RUANG PERUMAHAN DAN KAWASAN  
PERMUKIMAN KABUPATEN KEPULAUAN SIAU TAGULANDANG  
BIARO**

Yang saya kerjakan untuk melengkapi sebagai syarat untuk menjadi Sarjana pada Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta adalah bukan hasil tiruan atau duplikasi dari karya pihak lain di Perguruan Tinggi atau instansi manapun, kecuali bagian yang sumber informasinya sudah dicantumkan sebagaimana mestinya.

Jika dikemudian hari didapati bahwa hasil skripsi ini adalah hasil plagiasi atau tiruan dari karya pihak lain, maka saya bersedia dikenai sanksi yakni pencabutan gelar saya.

Yogyakarta, 05 Mei 2023



Maria Melisa Hendrik

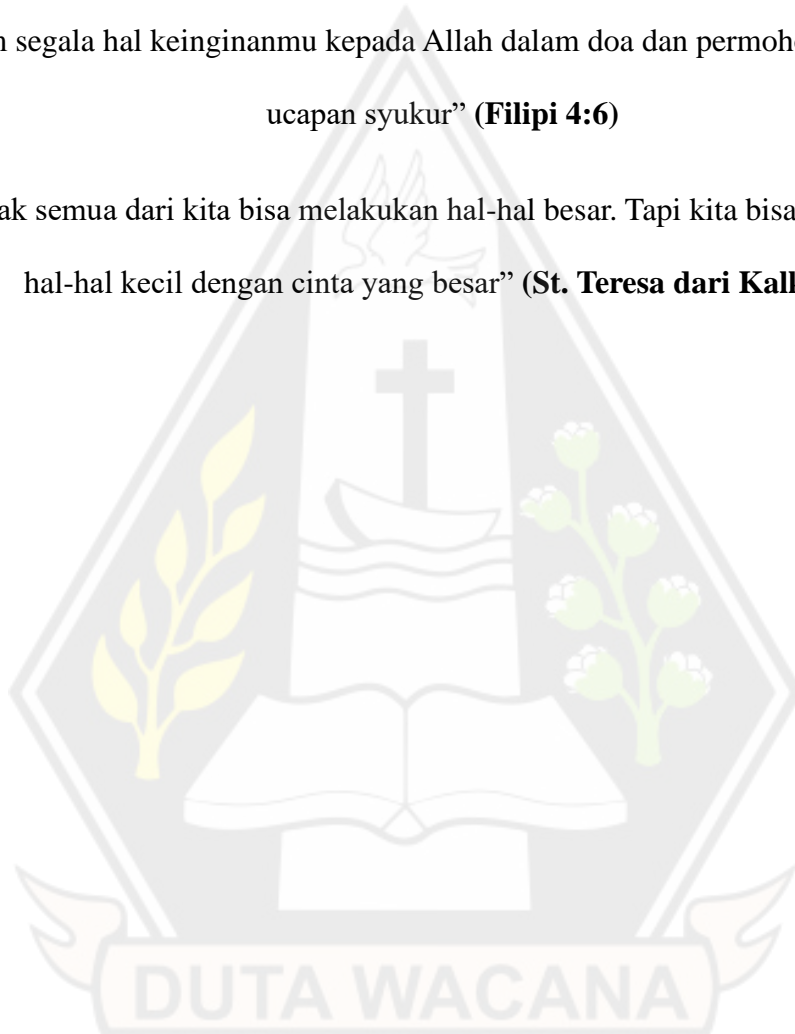
## HALAMAN MOTTO

“Karena masa depan sungguh ada, dan harapanmu tidak akan hilang”

(**Amsal 23:18**)

“Janganlah hendaknya kamu kuatir tentang apa pun juga, tetapi nyatakanlah dalam segala hal keinginanmu kepada Allah dalam doa dan permohonan dengan ucapan syukur” (**Filipi 4:6**)

“Tidak semua dari kita bisa melakukan hal-hal besar. Tapi kita bisa melakukan hal-hal kecil dengan cinta yang besar” (**St. Teresa dari Kalkuta**)



## **HALAMAN PERSEMBAHAN**

### **Skripsi ini penulis persembahkan untuk:**

Dengan mengucap Puji Syukur kepada Tuhan Yesus Kristus yang telah memberikan hikmat karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan baik dan lancar. Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Papa Stephanus Benny Hendrik dan Mama Marlin Maretiawati Marasi tercinta.  
Terima kasih atas semua doa, kasih sayang, semangat, dan dukungan yang telah diberikan serta perjuangan yang tiada henti untuk saya agar bisa melanjutkan pendidikan hingga ke perguruan tinggi swasta dan menjadi seorang sarjana;
2. Saudara Kandung saya untuk Noldy Fransiskus Hendrik yang selalu memberikan dukungan tiada henti;
3. Dr. Drs. Sisnuhadi, MBA. Sebagai dosen pembimbing yang telah menuntun serta mengarahkan saya dalam pengerjaan skripsi
4. Sahabat-sahabat yang selalu mendukung saya dalam pengerjaan skripsi
5. Almamater tercinta Universitas Kristen Duta Wacana.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur panjatkan kepada Tuhan yang Maha Esa, karena atas berkat dan rahmat-Nya, saya dapat menyelesaikan skripsi ini. Penulisan skripsi ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacana Yogyakarta. Saya menyadari bahwa, tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, dari masa perkuliahan sampai pada penyusunan skripsi ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Oleh karena itu, saya mengucapkan terima kasih kepada:

- (1) Dr. Drs. Susnuhadi, MBA. Selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan skripsi ini;
- (2) Pihak Dinas PUPRKP Kabupaten Kepulauan SITARO yang telah banyak membantu dalam usaha memperoleh data yang saya perlukan;
- (3) Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan material dan moral; dan

Akhir kata, saya berharap Tuhan Yang Maha Esa berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

Yogyakarta, 05 Juni 2023



Maria Melisa Hendrik

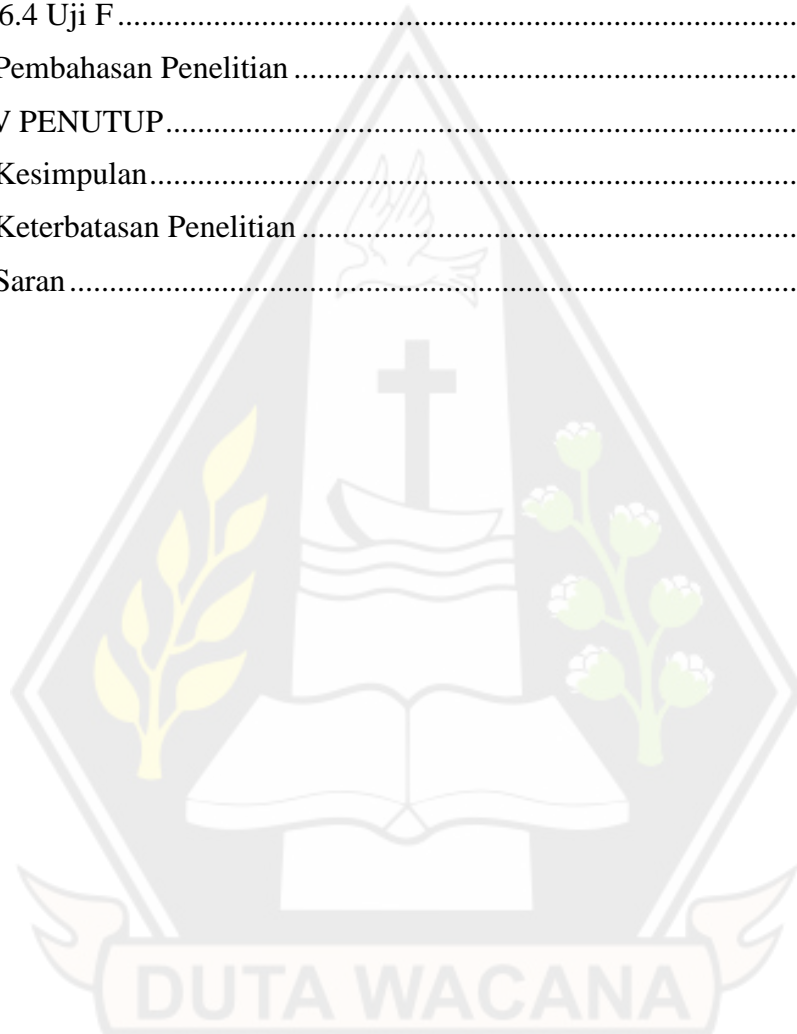
## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI.....	iii
HALAMAN MOTTO .....	iv
HALAMAN PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR.....	vi
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR .....	xi
DAFTAR LAMPIRAN .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
ABSTRACT .....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	4
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Batasan Masalah.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA .....	7
2.1 Lingkungan Kerja.....	7
2.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	7
2.1.2 Faktor-faktor Lingkungan Kerja.....	7
2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja.....	9
2.2 Semangat Kerja .....	10
2.2.1 Pengertian Semangat Kerja.....	10
2.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Semangat Kerja .....	11
2.2.3 Indikator Semangat Kerja .....	11
2.3 Kompensasi .....	13
2.3.1 Pengertian Kompensasi.....	13
2.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kompensasi .....	14
2.3.3 Indikator Kompensasi .....	15
2.4 Kinerja Pegawai .....	16



2.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	16
2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	17
2.4.3 Indikator Kinerja Pegawai .....	18
2.5 Pengembangan Hipotesis .....	20
2.6 Kerangka Konseptual .....	24
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>25</b>
3.1 Data dan Sumber .....	25
3.1.1 Populasi.....	25
3.1.2 Sampel .....	26
3.1.3 Subjek dan Objek Penelitian.....	26
3.2 Waktu dan Lokasi Penelitian .....	27
3.3 Definisi Variabel dan Pengukurannya .....	27
3.3.1 Pengukuran Variabel.....	29
3.4 Desain Penelitian.....	31
3.5 Model Statistis dan Uji Hipotesis.....	32
3.5.1 Uji Validitas .....	32
3.5.2 Uji Reliabilitas.....	33
3.6 Uji Hipotesis.....	34
3.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	34
3.6.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	35
3.6.3 Uji Statistik T (Parsial) .....	35
3.6.4 Uji Statistik F (Simultan).....	36
<b>BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>37</b>
4.1 Sejarah Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro .....	37
4.2 Visi dan Misi Dinas Pekerjaan Umum Penataan Ruang Perumahan dan Kawasan Permukiman Kabupaten Kepulauan Siau Tagulandang Biaro.....	37
4.3 Struktur Organisasi.....	38
4.4 Hasil Uji Instrumen .....	39
4.4.1 Hasil Uji Validitas .....	39
4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas.....	40
4.5 Karakteristik Responden .....	41
4.5.1 Usia .....	41
4.5.2 Jenis Kelamin.....	41

4.5.3 Pendidikan Terakhir .....	42
4.5.4 Masa Kerja .....	42
4.5.5 Penghasilan .....	43
4.6 Hasil Uji Hipotesis .....	43
4.6.1 Analisis Regresi Linear Berganda.....	43
4.6.2 Uji Koefisien Determinasi (Uji R <sup>2</sup> ).....	45
4.6.3 Uji Parsial (T) .....	46
4.6.4 Uji F .....	48
4.7 Pembahasan Penelitian .....	48
<b>BAB V PENUTUP</b> .....	<b>51</b>
5.1 Kesimpulan.....	51
5.2 Keterbatasan Penelitian .....	51
5.3 Saran .....	51



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Pedoman Nilai Jawaban Kuesioner.....	30
Tabel 3.2 Desain Penelitian.....	31
Tabel 4. 1 Hasil Uji Validitas .....	39
Tabel 4. 2 Hasil Uji Reliabilitas .....	40
Tabel 4. 3 Karakteristik pegawai berdasarkan usia .....	41
Tabel 4. 4 Karakteristik pegawai berdasarkan jenis kelamin .....	41
Tabel 4. 5 Karakteristik pegawai berdasarkan pendidikan terakhir .....	42
Tabel 4. 6 Karakteristik Pegawai berdasarkan masa kerja .....	42
Tabel 4. 7 Karakteristik pegawai berdasarkan penghasilan .....	43
Tabel 4. 8 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....	44
Tabel 4. 9 Koefisien Determinasi.....	45
Tabel 4. 10 Hasil Uji Simultan (F).....	48



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual.....	24
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	38



## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Surat Keterangan Penelitian Dinas PUPRPKP.....	57
Lampiran 2 Surat Keterangan dari Dinas PUPRPKP .....	58
Lampiran 3 Kuesioner Penelitian.....	59
Lampiran 4 Responden Penelitian .....	64
Lampiran 5 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	69
Lampiran 6 Uji Regresi Linear Berganda, Uji T dan UJI F.....	74
Lampiran 7 Uji Koefisien Determinasi.....	76



**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRPKP  
KABUPATEN KEPULAUAN SITARO**

**Maria Melisa Hendrik**

**11190678**

**Program Studi Manajemen Fakultas Bisnis Universitas Kristen Duta Wacan**

[hendrikmariamelisa@gmail.com](mailto:hendrikmariamelisa@gmail.com)

**ABSTRAK**

Lingkungan kerja, semangat kerja, dan kompensasi merupakan bagian yang penting untuk diperhatikan dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRPKP Kabupaten SITARO.

Metode penentuan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sampling jenuh dengan sampel sebanyak 43 responden. Teknik yang digunakan dalam pengambilan data adalah dengan menggunakan kuesioner.

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh maka dapat dinyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil signifikan 0,008, semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan hasil signifikan 0,000, dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dengan hasil signifikan 0,009.

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

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA DAN  
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PUPRPKP  
KABUPATEN SIAU TAGULANDANG BIARO**

**Maria Melisa Hendrik**

**11190678**

*Departement Management Faculty of Business*

*Duta Wacana Christian University [hendrikmarimelisa@gmail.com](mailto:hendrikmarimelisa@gmail.com)*

**ABSTRACT**

Work environment, morale, and compensation are important parts to consider in retaining and attracting quality human resources. This study aims to determine the effect of the work environment, morale and compensation on the performance of employees of the SITARO District PUPRPKP Office.

The method of determining the sample used in this study is the saturated sampling method with a sample of 43 respondents. The technique used in data collection is to use a questionnaire.

Based on the research results obtained, it can be stated that the work environment has a positive and significant effect on employee performance with a significant result of 0.008, spirit at work has a positive and significant effect on employee performance with a significant result of 0.000, and compensation. has a positive effect on employee performance with a significant result of 0.009.

*Keyword: Work Environment, Work Enthusiasm, Compensation, Employees Performance*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu perusahaan. Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi serta usaha untuk mengelolah perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja para karyawan meningkat. Keberhasilan perusahaan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor yang penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari semua tingkatan perencanaan hingga evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lain yang dimiliki organisasi atau perusahaan. Pengembangan sumber daya manusia dilakukan dalam perjalanannya mengikuti perkembangan zaman. Pengembangan ini dilakukan agar tujuan perusahaan dapat dengan mudah tercapai dan perusahaan dapat bertahan lama.

Sumber daya manusia (SDM) dalam suatu perusahaan dapat disebut juga dengan karyawan, dimana karyawan menjadi penunjang dalam setiap aktivitas perusahaan karena merupakan salah satu sumber utama yang memberikan kesinergisan antara serikat pekerja dengan mitra organisasi (Wicaksono, 2016).

Aktivitas dan energi manusia merupakan komponen penting dari setiap upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan perusahaan. Energi inti dari setiap organisasi adalah orang-orangnya, dan mereka memainkan peran penting dalam mencapai tujuannya. Tidak ada fungsi yang dapat



menggantikan sumber daya manusia. Pentingnya pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia diperkuat oleh fakta bahwa mereka sangat penting untuk mencapai tujuan bisnis. Dalam rangka menciptakan lingkungan yang nyaman bagi pekerja untuk bekerja, perusahaan memperhatikan lingkungan kerja karyawan di tempat kerja sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja pegawai. (Ardhianti & Susanty, 2020).

(Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja adalah alat dan bahan yang dihadapi secara keseluruhan dimana lingkungan sebagai tempat seseorang bekerja, cara kerja dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi prestasi kerja karyawan baik secara teknis maupun sosial. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi tugas yang diberikan kepadanya. Semangat kerja juga menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki suatu organisasi dalam rangka usaha memuaskan berbagai kebutuhan. Seseorang yang memiliki semangat kerja tinggi mempunyai alasan tersendiri untuk bekerja akan memiliki kegairahan kualitas bertahan dalam menghadapi kesulitan untuk melawan frustrasi.

Menurut (Hasibuan, 2015) semangat kerja adalah keinginan, kesungguhan seseorang mengerjakan pekerjaannya dengan baik, berdisiplin untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal, kemauan, dan kesenangan yang mendalam terhadap pekerjaan yang dilakukan. Dengan mengetahui perilaku manusia, apa sebabnya orang mau bekerja, dan kepuasan-kepuasan apa yang dinikmatinya maka seorang manajer akan lebih mudah memotivasi

bawahannya. Untuk meningkatkan semangat dan kegairahan kerja adalah dengan memberikan gaji, insentif, kebutuhan rohani, suasana santai, harga diri, penempatan, kesempatan untuk maju, perasaan aman menghadapi masa depan, loyalitas, partisipasi dan fasilitas.

(Sastrohardiwiryo dalam Sinambela, 2018) menyatakan bahwa Kompensasi adalah pembayaran atas jasa atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan karena karyawan tersebut telah menginvestasikan tenaga dan pikirannya untuk kemajuan organisasi guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. (Hasibuan, 2017) kompensasi merupakan segala hal yang diterima dalam bentuk uang, yang termasuk gaji dan upah, kemudian segala macam tunjangan yang diperoleh pegawai untuk imbalan pada kinerjanya yang dilaksanakan ditempatnya bekerja.

(Mathis Wijaya & Susanty, 2017) kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kemampuan individu dalam melakukan pekerjaannya, investasi dalam pekerjaannya dan dukungan dari organisasi. Keterampilan individu karyawan ini meliputi bakat, minat, dan faktor kepribadian. Kemampuan individu adalah kemampuan karyawan seperti pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kemampuan teknis dan kemampuan interpersonal. Apabila karyawan memiliki kemampuan individu yang memadai maka diharapkan kinerja yang baik juga didukung oleh komitmen karyawan terhadap kebaikan perusahaan yaitu etos kerja, kehadiran, dan motivasi untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Selain itu, perlu dipertimbangkan dukungan organisasi yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dalam bentuk pelatihan, pengembangan, peralatan teknologi dan manajemen.

Di Dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO kompensasi yang diberikan organisasi seringkali tidak sesuai dengan kebutuhan pegawai, hal ini bisa mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitas sesuai dengan bidang pekerjaannya. Kompensasi yang dimaksud bukan sebatas kompensasi finansial tetapi dalam bentuk kompensasi non finansial seperti perhatian dari pimpinan, pemberian fasilitas kantor dan jaminan hari tua.

Fenomena lain yang ada pada Dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO yaitu masih ada hubungan yang kurang harmonis antar pegawai sehingga suasana lingkungan kerja kurang baik dalam melakukan kegiatan sehari-hari yang menimbulkan perasaan kurang bersemangat dalam bekerja.

Berdasarkan penelitian di atas penulis mengambil penelitian berjudul “PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, SEMANGAT KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM PENATAAN RUANG PERUMAHAN DAN KAWASAN PERMUKIMAN KABUPATEN KEPULAUAN SIAU TAGULANDANG BIARO”

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO?
2. Apakah semangat kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO?

3. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO
2. Untuk mengetahui pengaruh semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat antara lain:

1. Bagi Dinas PUPRPKP

Peneliti berharap semoga penelitian ini bermanfaat dan berguna serta dapat memberikan sumber informasi dalam bentuk teori dalam penelitian mengenai lingkungan kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

2. Bagi Penulis

Sebagai sumber dalam meningkatkan wawasan dan menambah pengetahuan serta referensi tentang lingkungan kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi pihak lain

Sebagai referensi dan sumber informasi dalam menambah pengetahuan bagi siapa saja yang ingin membaca tentang lingkungan kerja, semangat kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai.

### **1.5 Batasan Masalah**

Batasan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Penelitian ini dilakukan di Kantor Dinas PUPRKP Kabupaten Kepulauan SITARO dengan waktu penelitian dimulai dari 19 april sampai 15 mei 2023.
2. Lingkungan kerja adalah dimana para karyawan bekerja dapat memengaruhi kinerja, keselamatan dan kualitas kehidupan pekerjaan mereka (Heizer dan Render, 2018)
3. Semangat kerja adalah keinginan dan kesungguhan seorang dalam mengerjakan pekerjaan dengan baik serta untuk mencapai prestasi kerja yang maksimal (Neely, 2015)
4. Kompensasi adalah suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras dan keterampilan yang diberikan sumber daya manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun nonfinansial (Khair, 2017)
5. Kinerja Pegawai adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu (Mangkunegara, 2016)

## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Semangat Kerja, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO”, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO
2. Semangat Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas PUPRPKP Kabupaten Kepulauan SITARO

### **5.2 Keterbatasan Penelitian**

Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner, agar dapat mempermudah untuk mendapatkan data pada penelitian ini. Tetapi kuesioner ini memiliki kekurangan dan keterbatasan karena peneliti tidak bisa melihat secara langsung pengisian kuesioner penelitian.

### **5.3 Saran**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil sig. 0,008. Dari hasil ini peneliti mengharapkan agar Dinas PUPRPKP tetap mengharapkan mempertahankan suasana lingkungan kerja dalam tempat kerja sehingga pegawai selalu memiliki kinerja yang baik.

## 2. Variabel Semangat Kerja (X2)

Variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil sig. 0,000. Dari hasil ini peneliti mengharapkan agar Dinas PUPRPKP tetap mengharapkan mempertahankan semangat kerja di tempat kerja sehingga pegawai selalu memiliki kinerja yang baik.

## 3. Variabel Kompensasi (X3)

Variabel ini memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan hasil sig. 0,009. Dari hasil ini peneliti mengharapkan agar Dinas PUPRPKP tetap mengharapkan mempertahankan pemberian kompensasi di tempat kerja sehingga pegawai selalu memiliki kinerja yang baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, N. M. R. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Sosial Kabupaten Sleman. *Jurnal Manajemen Bisnis Indonesia (JMBI)*, 7(6), 622-634.
- Amalia, R. N., & Dianingati, R. S. (2022). Pengaruh jumlah responden terhadap hasil uji validitas dan reliabilitas kuesioner pengetahuan dan perilaku swamedikasi. *Generics: Journal of Research in Pharmacy*, 2(1), 9-15.
- Apriani, W., Arifin, J., & Jamaludin, J. (2020). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Tabalong. *JAPB*, 3(2), 735-745.
- Azhar, M. E., Nurdin, D. U., & Siswadi, Y. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Humaniora: Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 46-60.
- Azima, K. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Jambi. *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, 6(2), 433-436.
- Desiana, N. E. (2019). Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Inovasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Divisi Sekretariat Dan Humas Pdam Surya Sembada Kota Surabaya). *Jurnal Ilmu Manajemen*, 7(2), 382-392.
- Djati, S. P., & Khusaini, M. K. M. (2003). Kajian terhadap kepuasan kompensasi, komitmen organisasi, dan prestasi kerja. *Jurnal manajemen dan Kewirausahaan*, 5(1), 25-41.
- Dwianto, A. S., Purnamasari, P., & Tukini, T. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Fransisca, A., & Wijoyo, H. (2020). Implementasi Metta Sutta terhadap Metode Pembelajaran di Kelas Virya Sekolah Minggu Sariputta Buddies. *Jurnal Ilmu Agama dan Pendidikan Agama Buddha*, 2(1), 1-12.



- Harahap, N. H., Susanto, D., Tarmizi, D. A., & Adinugraha, J. (2022). Pengaruh Semangat Kerja, Tingkat Pendidikan dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten LabuhanBaru. *Jurnal.uisu.ac.id*
- Hasan, J., & Handri, M. (2022). 4(2), 1-14. Pengaruh Kompensasi dan Penghargaan erhadap Kinerja karyawan Dengan emangat Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Matahari Departement Store Cabang Thamrin Plaza Medan. *Literasi Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 4(2), 1-14.*
- Hernawan, E. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja PT. Sakti Mobile Jakarta. *Jurnal Kajian Ilmiah, 22(2), 173-180.*
- Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 2(1), 69-88.*
- Kusmana, K. (2019). Pengaruh Semangat Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Indragiri Hulu. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review, 10(3), 350-359.*
- Lesmana, F., Nasution, N. L., & Indra, A. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Guru di UPTD SDN 15 Pinang Damai. *Journal on Education, 5(4), 13257-13268.*
- Lestary, L., & Chaniago, H. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi, 3(2), 94-103.*
- Manik, S. (2016). Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank. *Al Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 1(2), 229-244.*
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan.*
- Marcelia, E., Efendi, S., & Sugiono, E. (2022). Pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja, terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

karyawan sebagai variabel intervening di PLTGU Proyek Muara Tawar. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*.

- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.
- Nurolis, M. D., & Ayuanti, R. N. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Anugerah Mitra Konstruksi Kabupaten Kediri. *Akuntansi*, 1(3), 117-132.
- Panjaitan, M. (2018). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. *Jurnal Manajemen*, 3(2), 1-5.
- Pranatawijaya, V. H., Widiatry, W., Priskila, R., & Putra, P. B. A. A. (2019). Penerapan skala Likert dan skala dikotomi pada kuesioner online. *Jurnal Sains Dan Informatika*, 5(2), 128-137.
- Putra, E. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan CV Jaya Mitra Abadi. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 13(2), 198-205.
- Rahayu, R. P., Hasaniyah, A., & Surya, C. L. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Pos Indonesia (PERSERO) Pamekasan). *Assyarikah: Journal of Islamic Economic Business*, 3(2), 163-178.
- Rahman, M. (2022). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JRMSI-Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*, 13(01), 149-167.
- Saputra, T. (2023). Pangaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Perdana Mandiri. *JEMBA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(1), 63-68.
- Sembiring, J. M. (2022). Pengaruh Efikasi Diri Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Ketahanan Pangan Dan Peternakan Provinsi Sumatera Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(1), 185-199.

- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai bappeda. *Industrial Engineering Journal*, 2(1).
- Sutoro, M., Mawardi, S., & Sugiarti, E. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 411-420.
- Ul'fah Hernaeny, M. P. (2021). Populasi Dan Sampel. *Pengantar Statistika*, 1, 33.
- Yusup, F. (2018). Uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian kuantitatif. *Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan*, 7(1).
- Wijaya, H., & Susanty, E. (2017). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah daerah kabupaten musi banyuasin (studi kasus dinas pertambangan dan energi kabupaten musi banyuasin). *Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen*, 2(1), 40-50.
- Yayan, M. (2021). Analisis Pengaruh Semangat Kerja, Promosi Jabatan dan Kompetensi Terhadap Kinerja ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi (JIMMBA)*, 3(6), 1220-1228.
- Yulgendri, A., & Febriani, R. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kurnia Abadi Padang. In *Seminar Nasional Riset Ekonomi dan Bisnis* (Vol. 1, No. 1, pp. 329-338).
- Yuliantari, K., & Prasasti, I. (2020). Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada LLDIKTI wilayah III Jakarta. *Jurnal Sekretari dan Manajemen*, 4(1), 76-82.