

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
KEMENTRIAN AGAMA KOTA MAKASSAR**



TESIS

Oleh:

IRFALASARI BASO

NOMOR INDUK MAHASISWA: 105021103722

**PASCA SARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi
Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama
Kota Makassar**

Tesis

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Magister
Program Studi
Magister Manajemen**

Disusun dan Diajukan Oleh:

IRFALASARI BASO

Nomor Induk Mahasiswa: 105021102722

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO

“Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.” – QS Al Baqarah 286

Orang lain gak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk dirisendiri walaupun gak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini.

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT atas Ridho-Nya serta karunianya sehingga tesis ini telah terselesaikan dengan baik.

Alhamdulillah Rabbil'alamin

Tesis ini kupersembahkan untuk kedua orang tuaku tercinta yang telah sangat berjasa menjaga, membesarkan, mendidik dan memberikanku kasih sayang yang tidak ada habisnya

Orang-orang yang saya sayang dan almamaterku

PESAN DAN KESAN

“Jika ada kata-kata yang melukai hati, menunduklah dan biarkan dia melewatinya, jangan masukkan kedalam hati agar hatimu tidak lelah. Ketika kamu ikhlas menerima kekecewaan dalam hidup maka Allah akan membayar tuntas semua kekecewaan dengan beribu-ribu kebaikan. Belajarlah mengerti bahwa segala sesuatu untukmu tidak akan Allahizinkan pergi kecuali diganti dengan yang lebih baik lagi.”

TESIS

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

Yang disusun dan diajukan Oleh:

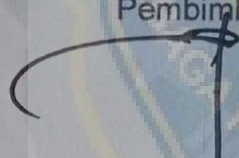
IRFALASARI BASO
Nomor Induk Mahasiswa: 105021103722

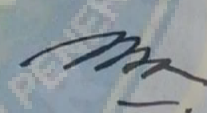
Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
Pada tanggal 27 Mei 2024

Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I

Pembimbing II

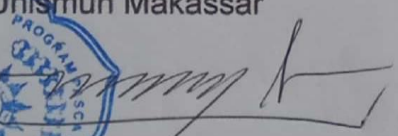

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

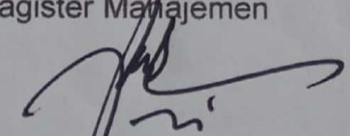

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 613 949


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, I PM
NBM. 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Yang bertanda tangan dibawah ini menerangkan bahwa Mahasiswa:

Judul Tesis : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Nama Mahasiswa : Irfalasari Baso

Nim : 105021103722

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 27 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar

Makassar, 30 Mei 2024

Tim Penguji

Dr. Muchriana Muchran, S.E., M.Si

(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Andi Jam'an, S.E., M.Si

(Pembimbing I)

Dr. Agussalim Harrang, S.E., M.M

(Pembimbing II)

Dr. Dg. Maklassa, S.Pd., M.M

(Penguji I)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM

(Penguji II)

Mengetahui :

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd
NBM. 813 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T, M.M, IPM
NBM. 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Irfalasari Baso

NIM : 105021103722

Program Studi : Magister Manajemen

Konsentrasi : Manajemen SDM

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, dan bukan merupakan pengambil alihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Makassar 30, Mei 2024

Yang menyatakan


Irfalasari Baso



ABSTRAK

Irfalasari Baso, 2024. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, Dibimbing Oleh Bapak Andi Jam'an sebagai pembimbing I dan Bapak Agus Salim Harrang Sebagai pembimbing II.*

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 120 responden dengan menggunakan kuesioner sebagai sumber pengumpulan data, Analisis yang digunakan adalah Analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS V.24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, 2. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan 3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan tingkat kepercayaan semua variabel adalah 95%.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Kinerja



ABSTRACT

Irfalasari Baso, 2024. The Influence of the Work Environment, Leadership and Compensation on the Performance of Employees at Ministry of Religion in Makassar City. Supervised by Andi Jam'an and Agus Salim Harrang.

The purpose of this research was to determine and analyze the influence of the work environment, leadership and compensation on the performance of employees at the Ministry of Religion of Makassar City. This type of research was quantitative research with a sample of 120 respondents using a questionnaire as a source of data collection. The analysis used was Multiple Linear Regression Analysis using the SPSS V.24 application.

The research results show that: 1. Work environment has a positive but has no any significant effect on employees' performance, 2. Leadership has a positive and significant effect on employees' performance, and 3. Compensation has a positive and significant effect on employees' performance with the confidence level for all variables is 95%

Keywords: *Work Environment, Leadership, Compensation and Performance*



KATA PENGANTAR

Puji dan Syukur Alhamdulillah penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayah yang tiada henti diberikan kepada hamba-Nya. Shalawat dan salam tak lupa penulis kirimkan kepada Rasulullah Muhammad SAW beserta para keluarga, sahabat dan para pengikutnya. Merupakan nikmat yang tiada ternilai manakala penulisan tesis yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar”.

Tesis yang penulis buat ini bertujuan untuk memenuhi syarat dalam menyelesaikan program studi Pascasarjana (S2) Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.

Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terima kasih kepada kedua orang tua penulis Ayah Baso Dg. Siratte dan Besse Dg. Nawere yang senantiasa memberi harapan, semangat, perhatian, kasih sayang dan doa tulus. Dan saudara-saudaraku tercinta yang senantiasa mendukung dan memberikan semangat hingga akhir studi ini. Dan seluruh keluarga besar atas segala pengorbanan, serta dukungan baik materi maupun moral, dan doa restu yang telah diberikan demi keberhasilan penulis dalam menuntut ilmu. Semoga apa yang telah mereka berikan kepada penulis menjadi ibadah dan cahaya penerang kehidupan di dunia dan di akhirat.

Penulis menyadari bahwa penyusunan tesis ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Begitu pula penghargaan yang setinggi-tingginya dan terima kasih banyak disampaikan dengan hormat kepada:

1. Bapak Prof. Dr. H. Ambo Asse, M.Ag., Rektor Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Bapak Prof. Dr. H. Irwan Akib, M.Pd., Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Ibu Dr. Sukmawati, S.Pd, M.Pd., Asisten Direktur I Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
4. Ibu Dr. A. Ifayani Haanurat, MM., Asisten Direktur II Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
5. Bapak Dr. Ir. Ahmad AC, ST., MM., IPM., Ketua Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
6. Bapak Dr. H. Andi Jam'an, SE.,M.Si., selaku Pembimbing I yang senantiasa meluangkan waktunya membimbing dan mengarahkan penulis, sehingga tesis selesai dengan baik.
7. Bapak Dr. Agussalim Harrang, SE.,MM., selaku Pembimbing II yang telah berkenan membantu selama dalam penyusunan tesis hingga ujian tesis.
8. Bapak/Ibu dosen dan seluruh staf pengajar program studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar yang tak kenal lelah banyak menuangkan ilmunya kepada penulis selama mengikuti kuliah.

9. Segenap Staf dan Karyawan Tata Usaha Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
10. Kepada kepala Kementrian dan Pegawai Kantor Kementrian Agama Kota Makassar yang telah bersedia meluangkan waktu untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penelitian ini.
11. Rekan-rekan Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Angkatan 2022 Terkhususnya Kelas MMR 2 B yang selalu belajar bersama yang tidak sedikit bantuannya dan dorongan dalam aktivitas studi penulis.
12. Terimakasih kepada saudara saya tercinta Safril, S.E, Irmalasari Baso, S.Keb, Indra saputra, Vira, Irfan Diansah B, S.P, Irda Fitriasaki Baso, S.M, Kevyn Radhitiya, Indria Sari Baso, Ponakan saya Muh. Arif Yansah Dan Rayyan Faeza. yang selalu memberi dukungan, pembelajaran dan kasih sayang yang begitu besar.
13. Terimakasih juga kepada Dicky Febrianto yang telah kebersamai dan selalu memberi dukungan atas penyelesaian tesis.
14. Terima kasih juga kepada sahabat-sahabatku Sulfathurrahmah Syarif, Inrayani, Fitrah Indah, Irfalasari Baso, Siti Mira handayani, dan Emilia untuk semua cerita yang kita lewati selama menjalani proses pendidikan di bangku perkuliahan dan juga senantiasa kebersamai dan meluangkan waktu untuk membantu, selalu memberikan saran, serta selalu memberikan semangat.
15. Terima kasih teruntuk Intan, Vira dan semua kerabat yang tidak bisa saya tulis satu persatu yang telah memberikan semangat, kesabaran, motivasi, dan dukungannya sehingga penulis dapat merampungkan penulisan Tesis ini.

Akhirnya, sungguh penulis sangat menyadari bahwa Tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan. Oleh karena itu, kepada semua pihak utamanya para pembaca yang budiman, penulis senantiasa mengharapkan saran dan kritiknya demi kesempurnaan Tesis ini.

Mudah-mudahan Tesis yang sederhana ini dapat bermanfaat bagi semua pihak utamanya kepada Almamater tercinta Kampus Biru Universitas Muhammadiyah Makassar.

Billahi fii Sabilil Haq, Fastabiqul Khairat, Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Makassar, 21 Mei 2024



Penulis
Irfalasari Baso

DAFTAR ISI

SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI	v
HALAMAN KEASLIAN TESIS	vi
ABSTRAK.....	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A. Tinjauan Teori.....	10
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	10
2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia.....	11
2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia.....	14
2.2 Lingkungan Kerja.....	15
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja	15
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja.....	16
2.2.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja	17
2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja	18
2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja.....	20
2.3 Kepemimpinan	20
2.3.1 Pengertian Kepemimpinan	20
2.3.2 Fungsi Kepemimpinan.....	22

2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan	23
2.3.4 Indikator Kepemimpinan.....	24
2.4 Kompensasi.....	26
2.4.1 Pengertian Kompensasi	26
2.4.2 Tujuan Kompensasi	26
2.4.3 Asas- Asas Kompensasi	27
2.4.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompensasi	28
2.4.5 Indikator- Indikator Kompensasi	29
2.5 Kinerja Pegawai.....	30
2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai	30
2.5.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian kinerja	32
2.5.3 Indikator Kinerja	33
B. Tinjauan Empiris.....	34
C. Kerangka Konseptual	48
D. Hipotesis.....	49
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Jenis Penelitian	53
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	53
C. Populasi dan Sampel.....	54
D. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian	54
E. Jenis Dan Sumber Data	56
F. Metode Pengumpulan Data.....	57
G. Uji Instrumen Penelitian.....	59
H. Teknik Analisis Data	61
I. Pengujian Hipotesis.....	62
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	64
A. Gambaran Umum Kantor Kementrian Agama Kota Makassar	64
1. Sejarah Singkat Instansi	64
2. Visi dan Misi.....	65
3. Struktur Organisasi	66
B. Profil Responden	75
C. Analisis Statistik Deskriptif	76
1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)	77
2. Variabel Kepemimpinan (X2)	79
3. Variabel Kompensasi (X3)	81
4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)	82

D.	Analisi Hasil Penelitian	85
	1. Uji Validitas Instrumen Penelitian	85
	2. Uji Reabilitas Instrumen Penelitian	86
E.	Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis	87
	1. Analisis Regresi	87
	2. Pengujian Hipotesis	88
	3. Pengujian Asumsi Klasik.....	90
F.	Pembahasan.....	94
	1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap	94
	2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai	96
	3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	97
BAB V PENUTUP		99
A.	Kesimpulan.....	99
B.	Saran.....	99
DAFTAR PUSTAKA.....		101
LAMPIRAN		



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1. Mapping Penelitian Terdahulu.....	43
Tabel 3. 1. Skala Likert.....	58
Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin tingkat pendidikan, usia dan Jabatan	75
Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian.....	77
Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel	77
Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kepemimpinan	79
Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompensasi	81
Tabel 4. 6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kinerja pegawai.....	83
Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas	85
Tabel 4. 8. Pengujian Hipotesis.....	88
Tabel 4. 9. Uji Multikolinieritas.....	90

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual	48
Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Kantor KEMENAG Kota Makassar	74
Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas	91
Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot.....	93



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner

Lampiran 3. Hasil Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Lampiran 6. T Tabel

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian

Lampiran 8. Dokumentasi



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Seluruh lembaga pemerintah/kementerian di tingkat pusat maupun daerah saling berkompetisi untuk menjadi yang terbaik. Berbagai cara dilakukan agar mereka dapat meningkatkan pelayanan publik secara prima. Untuk mencapai hal tersebut, diperlukan kinerja maksimal dari para pegawainya pada berbagai jenjang (Sudarwati, E., *et al.* (2021). Instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Oleh karena itu, keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada kehandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para sumber daya manusia yang terdapat dalam setiap instansi tersebut (Syuhada, D. S., & Ariswandy, D., 2022).

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting suatu organisasi karena perannya sebagai subyek pelaksana kegiatan-kegiatan didalam suatu organisasi. Memahami pentingnya keberadaan sumber daya manusia di era global saat ini salah satu upaya yang harus dicapai oleh organisasi adalah dengan meningkatkan kualitas sumber

daya manusia. Dengan meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia diharapkan para pegawai dapat bekerja secara efektif, efisien, dan profesional sehingga kinerja yang dicapainya diharapkan akan lebih memuaskan sesuai standar kerja yang sudah ditetapkan. Kinerja yang baik merupakan salah satu sasaran organisasi atau perusahaan dalam mencapai produktifitas yang tinggi. Tercapainya kinerja yang baik tidak lepas dari sumber daya manusia yang baik pula (Paniran, P., 2021).

Sebagaimana Firman Allah SWT dalam surat Al- Fath Ayat 3, sebagai berikut:

هُوَ الَّذِي أَنْزَلَ السَّكِينَةَ فِي قُلُوبِ الْمُؤْمِنِينَ لِيَزْدَادُوا إِيمَانًا مَعَ إِيمَانِهِمْ ۗ وَهُوَ
 جُنُودُ السَّمَوَاتِ وَالْأَرْضِ ۗ وَكَانَ اللَّهُ عَلِيمًا حَكِيمًا ﴿٤٠﴾

Yang artinya: “Dialah yang telah menurunkan ketenangan ke dalam hati orang-orang mukmin untuk menambah keimanan atas keimanan mereka (yang telah ada). Milik Allahlah bala tentara langit dan bumi dan Allah Maha Mengetahui lagi Mahabijaksana”

Jika ayat ini ditarik kearah konteks Sumber Daya Manusia maka yang menjadi acuan dalam pembahasannya yaitu karakteristik dan juga potensi manusia banyak dituliskan dalam Al-Qur'an. Sumber daya manusia menurut Al-Qur'an adalah potensi manusia yang dapat dikembangkan untuk melaksanakan tugasnya dengan baik dan menjadi khalifah Allah SWT, manusia diberikan potensi oleh Allah yang berupa beragama sejak manusia itu dilahirkan, potensi inilah disebut fitrah. Melihat pentingnya keberadaan manusia sebagai pelaku yang

menjalankan sebuah organisasi, maka tidak salah jika dikatakan bahwa Sumber Daya Manusia merupakan aset yang paling penting yang berdampak pada kesejahteraan instansi secara langsung (Oktavia, A., 2021).

Kinerja merupakan standar hasil kerja seorang pegawai yang telah dicapai dan memberikan kontribusi terhadap Instansi. Dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai tentunya perlu faktor-faktor pendukung yang perlu diperhatikan bagi seorang manajer atau pimpinan Instansi guna meningkatkan tingkat keberhasilan Instansi (Mundung, M. S., *et al.* 2022). Keberhasilan pencapaian visi dan misi organisasi sangat ditentukan oleh kinerja individu pegawai. Setiap organisasi atau perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja sumber daya manusianya demi tercapainya tujuan organisasi. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari motivasi, kemampuan, usaha dan kesempatan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang berdasarkan derajat kesediaan dan tingkat kemampuan pegawai yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Widyanarko, A., & Sukesu, S., 2020). Menurut beberapa penelitian terdahulu, kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor diantara yaitu lingkungan kerja (Tanjung, A. W., & Sunarto, A., 2023), kepemimpinan (Susanto, E., 2022) dan kompensasi (Sulaeman, A., *et al.* 2021).

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini adalah penting dan besar pengaruhnya, tapi banyak perusahaan yang samai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai (Nabawi, R., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai (Salman Farisi., & M. Taufik Lesmana., 2021; Sri Langgeng Ratnasari., *et al.*, 2020). Namun hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Maulida Nurhidayati., & Junita Anggraini (2021) bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja. Selain lingkungan kerja, kepemimpinan juga merupakan hal yang perlu di perhatikan pada kantor kementerian agama kota makassar.

Kepemimpinan dalam suatu organisasi termasuk birokrasi menjadi sangat penting karena tanpa kepemimpinan, suatu organisasi adalah kumpulan orang-orang dan mesin-mesin yang tidak teratur, kacau balau. Perlunya kepemimpinan apabila suatu organisasi ingin sukses, terlebih lagi pegawai-pegawai yang baik, selalu ingin bagaimana mereka dapat memberikan kontribusi dalam pencapaian tujuan organisasi (Fazira, Y., & Mirani, R., 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai (Ahmad Shobirin., & Alkadri K. Siharis., 2022;

Hasan Muzaki., 2020). Selain kepemimpinan, kinerja juga dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan kepada pegawai.

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 (Dwianto, A. S., *et al.* 2019). Kompensasi menjadi faktor penting dalam organisasi untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan pegawai untuk tetap bekerja pada organisasi yang bersangkutan (Lubis, T. C., *et al.* 2021). Penelitian yang telah dilakukan oleh Rio Putra., *et al* (2021) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian tersebut sejalan dengan hasil penelitian Andri Susilo., & Hendriyatna (2019) bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, berbeda dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Sri Langgeng Ratnasari., *et al* (2020) bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Kantor Kementerian Agama Kota Makassar merupakan lembaga pemerintah yang mempunyai perumusan visi, misi dan kebijakan teknis dibidang pelayanan dan bimbingan kehidupan umat beragama kepada masyarakat, seperti dituntut harus bersikap ramah kepada setiap masyarakat yang ingin meminta pelayanan dalam hal urusan agama dan tentunya harus loyal dan mempunyai interaksi yang baik kepada

setiap pegawai yang ada disekitar Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Makasaar

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti pada Kantor Kementerian Agama Kecamatan Rappocini Raya Kota Makassar terlihat bahwa lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai di kantor KEMENAG dapat dilihat dari ketidakseimbangan antara beban kerja dan sumber daya dan jika terdapat ketidakseimbangan antara beban kerja yang tinggi dan keterbatasan sumber daya di KEMENAG, pegawai mungkin mengalami kelelahan dan stres yang dapat merugikan kinerja mereka selain itu kondisi fisik yang tidak memadai, seperti ruang kerja yang terlalu sempit, fasilitas kesehatan yang buruk, atau kondisi lingkungan yang tidak nyaman, dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai dan kinerja mereka. Kemudian, terkait kepemimpinan yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai di kantor KEMENAG dapat dilihat dari kurangnya dukungan dan pengembangan SDM, yang ditandai dengan kepemimpinan yang tidak memberikan dukungan yang cukup kepada anggota tim seperti pelatihan dan pengembangan. Permasalahan berikutnya terkait kompensasi yang dapat mempengaruhi menurunnya kinerja pegawai di kantor KEMENAG adalah KEMENAG tidak responsif terhadap perubahan kondisi ekonomi atau tugas-tugas tambahan yang diemban pegawai dengan menyesuaikan kompensasi, ini dapat menciptakan ketidakpuasan dan ketidaksetaraan. Penting bagi

KEMENAG atau instansi lainnya untuk secara proaktif mengatasi masalah-masalah ini agar dapat mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan dengan adanya fenomena yang terjadi dan adanya hasil yang berbeda dari penelitian-penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan pada latar belakang di atas, maka hal ini menjadi menarik untuk diteliti kembali. Maka dari itu, penelitian ini akan menyelesaikan bagaimana Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dapat dirumuskan beberapa masalah sebagai berikut:

1. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?
2. Apakah Kepemimpinan Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang diajukan yaitu:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai kantor kementerian agama kota makassar.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah:

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada umumnya dan bidang manajemen SDM pada khususnya.

2. Secara Praktis

- a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman dalam praktek bidang manajemen. Selain itu juga diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan bagi mahasiswa dalam pembuatan penelitian atau kegiatan yang lain.

- b. Bagi Pihak Akademik

Sebagai sumbangan pemikiran yang membantu dalam mempelajari praktek-praktek dalam bidang SDM lebih jauh, khususnya berkaitan dengan masalah yang diteliti.

c. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dalam upaya perbaikan masalah yang terkait dalam mengelola sumber daya manusia untuk memperoleh pegawai dengan kinerja yang lebih baik.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Teori

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Prawirosentono Dalam Sri Reski Azikin, et al (2019) mengatakan bahwa Sumber daya manusia sebagai aktor yang berperan aktif dalam menggerakkan perusahaan/organisasi dalam mencapai tujuannya. Tercapainya tujuan perusahaan hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam perusahaan untuk berkinerja dengan baik.

Menurut T. Hani Handoko (2012: 56) mendefinisikan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi pengintegrasian, dan pemeliharaan sehingga pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan yang telah ditentukan, baik individu, organisasi maupun masyarakat.

Maka dari itu, Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk memperoleh sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis

yang kita jalankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik dapat di pelihara dan tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan ataupun bertambah. Berdasarkan beberapa devenisi dari para ahli diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang pegawai dan juga masyarakat.

2.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai fungsi operasional meliputi fungsi Pengadaan SDM, dilakukan dengan tujuan untuk menentukan dan memenuhi kebutuhan akan sumber daya manusia, baik secara kuantitatif maupun kualitatif.

a. Fungsi pengadaan Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Perencanaan Sumber Daya Manusia dilakukan dengan cara merencanakan kebutuhan kebutuhan tenaga kerja baik secara kuantitatif maupun kualitatif dan juga memutuskan posisi apa yang akan diisi dengan melakukan analisis pekerjaan, deskripsi serta spesifikasi pekerjaan.

2. Penarikan/perekrutan calon tenaga kerja atau melakukan (recruitment) dilakukan dengan cara menarik sebanyak mungkin calon tenaga kerja yang memenuhi persyaratan yang dibutuhkan dari sumber-sumber tenaga kerja yang tersedia.
3. Selesi (selection) merupakan proses pemilihan tenaga kerja dari sejumlah calon tenaga kerja yang dilakukan dengan proses recruitment.

b. Fungsi pengembangan (Development)

Fungsi pengembangan bertujuan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi SDM yang telah dimiliki. Fungsi pengembangan berperan untuk memastikan bahwa SDM organisasi akan terjaga kemampuannya dengan melakukan pelatihan dan pengembangan secara berkelanjutan sehingga tidak akan tertinggal dengan perkembangan organisasi, mampu memenuhi tuntutan pasar serta meng update pengetahuan baru dan teknologi baru, dan juga memiliki kesiapan menghadapi berbagai perubahan. Fungsi ini meliputi dua hal yakni fungsi pelatihan dan pengembangan serta pengembangan karir.

1. Pelatihan dan pengembangan. Dilakukan organisasi untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, dan

pengalaman pegawai dengan melakukan perencanaan baik jangka pendek maupun dalam jangka Panjang.

2. Pengembangan karir (Career Development).

Dilakukan dengan pengembangan karir oleh individu dan pengembangan karir yang direncanakan oleh organisasi.

c. Fungsi pemeliharaan (maintenance)

Fungsi pemeliharaan bertujuan untuk memelihara sumber daya manusia yang dimiliki organisasi agar dapat tetap bertahan di organisasi. Fungsi pemeliharaan dapat dilakukan organisasi dengan berbagai cara seperti kompensasi dan gaji serta integrasi.

1. Kompensasi sebagai cara pemberian balas jasa atas prestasi pegawai sekaligus berfungsi untuk mempertahankan pegawai terbaik agar tetap bertahan di organisasi.

2. Integrasi (integration) merupakan cara menciptakan kondisi integrasi atau adanya kesesuaian nilai antara pegawai dengan organisasi. Bentuk integrasi dapat diwujudkan motivasi, komitmen, keterlibatan, rendahnya konflik dan stress kerja, gaya

kepemimpinan yang sejalan dengan organisasi, terjalannya komunikasi, dan team kerja yang solid.

2.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan keseluruhan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan kinerja seluruh pegawai dalam suatu organisasi.

a. Tujuan Organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumber daya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja pegawai.

b. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber daya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan

masyarakat melalui tindakan meminimasi dampak negatif terhadap organisasi.

d. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu pegawai dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal pegawai harus dipertimbangkan jika parapegawai harus dipertahankan, dipensiunkan, atau dimotivasi.

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi hasil kerja seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya. Sebagaimana menurut Akob et al, dalam (Muhammad Syafii & Ajmal As'ad, 2021) mengatakan bahwa "Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan perangkat yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaruh pekerjaannya baik sebagai individu maupun kelompok".

Menurut Nitisemito dalam (Septa Diana Nabella et al, 2021) mengemukakan bahwa "Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang

dibebankan”. Sedangkan, pendapat yang hampir serupa dikemukakan oleh Bayu & Acynthia (2021) bahwa “Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja pegawai yang dapat mendukung pegawai dalam melakukan aktivitas kerja”.

Berdasarkan beberapa uraian definisi dari para ahli diatas terkait dengan lingkungan kerja, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja adalah gambaran yang merujuk pada situasi disekitar pegawai bekerja yang dapat memberikan dampak kemudahan ataupun kesulitan dalam menjalankan pekerjaan.

2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Dari pengertian lingkungan kerja yang telah diuraikan diatas dapat kita simpulkan bahwa lingkungan kerja tidak hanyaterdiri dari benda-benda fisik yang dapat kita sentuh dan lihat.Lingkungan kerja juga disebut sebagai abstrak non-fisik yangmempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan fisik dan non-fisik inidapat menjadi dua jenis lingkungan kerja. Berikut penjelasanMenurut Siagian dalam (Ronal & Hotlin, 2019) menyatakan bahwasecara garis besar, lingkungan kerja terdapat dua jenis yaitu:

- a. Lingkungan Kerja Fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat

mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu:

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
 2. Tersedianya peralatan kerja yang memadai.
 3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
- b. Lingkungan Kerja Non Fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara pegawai dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.2.3 Faktor- Faktor Lingkungan Kerja

Setiap pegawai tentunya mengharapkan lingkungan kerja yang menyenangkan dan sehat bagi dirinya. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang kemungkinan dapat mempengaruhi hasil kerja pegawai di lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Mahmudah Enny W (2019:58), yaitu:

- a. Faktor personal/individu, meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- b. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
- c. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.
- d. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
- e. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

2.2.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang baik memiliki manfaat dalam pelaksanaan penugasan kepada pegawai. Sebab dengan hadirnya lingkungan kerja yang kondusif maka mampu menumbuhkan rasa kebahagiaan yang dapat memperbaiki hasil kerja pegawai.

Sebagaimana menurut Mahmudah Enny W (2019:57) mengatakan bahwa "Manfaat lingkungan kerja

adalah menciptakan iklim kerja, sehingga dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi”.

Selain itu Enny W (2019:57) juga menjelaskan bahwa “Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang kondusif di tempat kerja adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik. Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar para bawahan sendiri. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap bawahan ataupun antar pegawai dalam arti para pegawai merasa tidak ada rasa saling curiga justru saling menjaga. Jika sudah tercipta seperti ini maka lingkungan kerja yang kondusif akan lebih mudah tercipta. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan motivasi kerja

yang tinggi bagi setiap pegawainya, dan akhirnya kontribusi dari setiap pegawai semakin mudah didapatkan”.

2.2.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja merupakan indikasi bagaimana mengatur sesuatu di lingkungan kerja. Dengan adanya metrik lingkungan kerja, perusahaan harus dapat memenuhinya untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Adapun indikator-ndikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam (Milafatul Qoyyimah et al, 2019) adalah:

- a. Penerangan, penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.
- b. Suara bising, suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.
- c. Ruang gerak yang diperlukan, ruang gerak adalah posisi kerja antara suatu pegawai dengan pegawai lainnya. Juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi, lemari, dan sebagainya.

2.3 Kepemimpinan

2.3.1 Pengertian Kepemimpinan

Menurut Lina (2014) Menjelaskan bahwa Kepemimpinan adalah suasana yang mendukung guna

menambah gairah dan semangat kerja dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai dalam suatu organisasi dan bagaimana perilaku seseorang pemimpin disetiap aktivitas pada perusahaan untuk dapat memberikan motivasi, informasi dan pengambilan keputusan terhadap para pegawainya supaya bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan baik dan tanggung jawab. Selanjutnya menurut Kamal (2015) Menjelaskan bahwa Kepemimpinan dapat diartikan proses mempengaruhi dan mengarahkan para pegawai dalam melakukan pekerjaan yang telah ditugaskan kepada pegawainya, pemimpin harus berperan sebagai organisator kelompoknya untuk mencapai tujuan perusahaan dalam keadaan baik agar terus meningkatkan kualitas perusahaan lebih jauh lagi. Kemudian menurut (Siagian & Khair, 2018) kepemimpinan merupakan seorang yang memiliki satu program yang berperilaku secara bersama-sama dengan anggota kelompok dengan menggunakan cara atau gaya tertentu dalam mencapai suatu tujuan untuk menggerakkan orang lain dengan membimbing, mempengaruhi orang lain untuk melakukan sesuatu agar dicapai hal yang diinginkan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas terkait kepemimpinan, maka ditarik sebuah kesimpulan bahwa

yang dimaksud kepemimpinan adalah Kepemimpinan merupakan salah satu aspek manajerial dalam kehidupan organisasi yang merupakan posisi kunci (key position), karena seorang pemimpin berperan sebagai penyelaras dalam proses kerjasama antar manusia dalam organisasinya.

2.3.2 Fungsi Kepemimpinan

Fungsi kepemimpinan menjadi hal penting dalam pencapaian tujuan organisasi diantaranya unsur kepemimpinan dimana kepemimpinan merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang menjadikan salah satu faktor pelengkap, oleh karenanya untuk pencapaian yang baik dibutuhkan fungsi kepemimpinan yang menjadi pengurai dari berbagai macam sikap dan karakter pegawai. Adapun fungsi kepemimpinan adalah:

- a. Fungsi instruktif, Pemimpin berfungsi sebagai komunikator yang menentukan apa (isi perintah), bagaimana (cara mengerjakan perintah), bilamana (waktu memulai, melaksanakan dan melaporkan hasilnya), dan dimana (tempat mengerjakan perintah) agar keputusan dapat diwujudkan secara efektif.
- b. Fungsi konsultatif, Pemimpin dapat menggunakan fungsi konsultatif sebagai komunikasi dua arah. Hal tersebut digunakan manakala pemimpin dalam usaha menetapkan

keputusan yang memerlukan bahan pertimbangan dan berkonsultasi dengan orang-orang yang dipimpinnya.

- c. Fungsi partisipasi, Dalam menjalankan fungsi partisipasi pemimpin berusaha mengaktifkan orang-orang yang dipimpinnya, baik dalam pengambilan keputusan maupun dalam melaksanakannya.
- d. Fungsi delegasi, Dalam menjalankan fungsi delegasi, pemimpin memberikan pelimpahan wewenang membuat atau menetapkan keputusan. Fungsi pendelegasian ini, harus diwujudkan karena kemajuan dan perkembangan kelompok tidak mungkin diwujudkan oleh seorang pemimpin seorang diri.
- e. Fungsi pengendalian, Fungsi pengendalian berasumsi bahwa kepemimpinan yang efektif harus berusaha mampu mengatur aktifitas anggota-anggotanya secara terarah dalam mengkoordinasi yang efektif, sehingga dapat memungkinkan tercapainya tujuan itu bersama secara maksimal.

2.3.3 Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan

Bahwa ada tiga faktor-faktor yang mempengaruhi kepemimpinan yaitu Faktor kemampuan personal, Faktor Jabatan dan Faktor Situasi dan Kondisi (Salman Farisi & M.

Taufik Lesmana, 2021). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan personal, jika seseorang lahir dengan kemampuan dasar kepemimpinan, ia akan lebih hebat jika mendapatkan perlakuan edukatif dari lingkungan, jika tidak, ia hanya akan menjadi pemimpin yang biasa dan standar.
- b. Faktor jabatan, struktur kekuasaan yang pemimpin duduki, jabatan tidak dapat dihindari terlebih dalam kehidupan modern saat ini, semuanya seakan terstrukturifikasi.
- c. Faktor situasi dan kondisi yang meliputi perilaku kepemimpinan, disaat situasi tidak menentu dan kacau akan lebih efektif jika hadir seorang pemimpin yang karismatik, Jika kebutuhan organisasi adalah sulit untuk maju karena anggota organisasi yang tidak berkepribadian progresif maka perlu pemimpin transformasional.

2.3.4 Indikator Kepemimpinan

Bahwa ada enam indikator kepemimpinan yaitu Kemampuan Pengambilan Keputusan, Kemampuan Motivasi, Kemampuan Komunikasi, Kemampuan Mengendalikan Bawahan, Tanggung Jawab Seorang Pemimpin, Dan

Kemampuan Mengendalikan Emosional. (Bhima Aristo Putra., *et al.*, 2022). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Kemampuan Motivasi

Kemampuan motivasi adalah motivasi yang membuat seorang anggota organisasi mau mengerahkan kemampuannya (berupa keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menyelesaikan kewajibannya, dalam mewujudkan tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya.

b. Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan untuk menyampaikan informasi, ide atau gagasan kepada orang lain, baik secara langsung maupun tidak langsung dengan tujuan agar dapat dipahami dengan baik oleh orang lain.

c. Tanggung Jawab Seorang Pemimpin

Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab dapat diartikan sebagai kewajiban untuk menanggung segala sesuatu masalah yang terdapat pada organisasi.

2.4 Kompensasi

2.4.1 Pengertian Kompensasi

Menurut Marwansyah (2021) Menjelaskan bahwa Kompensasi merupakan penghargaan atau imbalan langsung maupun tidak langsung, financial maupun non financial yang adil dan layak kepada pegawai, sebagai balasan atas kontribusi atau jasanya terhadap pencapain tujuan organisasi.

Selanjutnya Menurut Hasibuan (2019) Menjelaskan Bahwa Kompensasi kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada Perusahaan.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa kompensasi Kompensasi adalah semua bentuk imbalan, balas jasa atau hadiah yang diberikan perusahaan kepada pegawai baik dalam bentuk finansial atau nonfinansial kepada pegawai karena telah melakukan kegiatan keorganisasian, dan juga merupakan hak pegawai dan sebaliknya merupakan kewajiban Perusahaan.

2.4.2 Tujuan Kompensasi

kompensasi berarti semua yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan, pada umumnya tujuan pemberian kompensasi (Kasmir 2018) yaitu:

- a. Pemenuhan hak pegawai, pegawai telah memberikan kontribusinya dengan demikian pegawai berhak atas kompensasi.
- b. Memberikan perasaan adil, pemberian kompensasi dilakukan secara terbuka dan berdasarkan hasil pekerjaan dan tidak ada pendiskriminasian.
- c. Menarik pegawai yang berkualitas, perusahaan yang membayar kompensasi tinggi maka perusahaan akan mendapatkan pegawai yang lebih berkualitas dengan asumsi persaingan pegawai dalam melamar dan perusahaan tinggal memilih yang terbaik.

2.4.3 Asas-Asas Kompensasi

Program kompensasi (balas jasa) harus ditetapkan atas asas adil dan layak serta dengan memperhatikan undang-undang perburuhan yang berlaku. Prinsip adil dan layak harus mendapat perhatian dengan sebaik-baiknya supaya balas jasa yang akan diberikan merangsang gairah dan kepuasan kerja pegawai. Adapun asas-asas kompensasi sebagai berikut:

a. Asas Adil

Besarnya kompensasi yang dibayar kepada setiap pegawai harus disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis

pekerjaan, risiko pekerjaan, tanggungjawab, jabatan pekerja, dan memenuhi persyaratan internal konsistensi.

b. Asas Layak dan Wajar

Kompensasi yang diterima pegawai dapat memenuhi kebutuhannya pada tingkat normatif yang ideal. Tolak ukur layak adalah relatif, penetapan besarnya kompensasi didasarkan atas batas upah minimal pemerintah dan eksternal konsistensi yang berlaku.

2.4.4 Faktor- faktor yang mempengaruhi Kompensasi

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Hal ini tentu menjadi suatu perhatian semua yang berkepentingan dalam mengelola Perusahaan agar melakukan tindakan sehingga mampu mempertahankan yang sudah terbangun antara Perusahaan dengan pekerja guna untuk mencapai tujuan (Melayu S.P (2019), Berikut Faktor- Faktor yang mempengaruhi besarnya kompensasi yaitu:

a. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja

Jika pencari kerja (penawaran) lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit

daripada lowongan pekerjaan, maka kompensasi relatif semakin besar.

b. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

Permintaan Bila kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar semakin baik maka tingkat kompensasi akan semakin besar. Tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesiediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

c. Serikat Buruh atau Organisasi Pegawai

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh maka tingkat kompensasi semakin besar. Sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh maka tingkat kompensasi relatif kecil.

d. Kerja Pegawai

Jika kerja pegawai baik dan banyak maka kompensasi akan semakin besar. Sebaliknya kalau kerjanya buruk serta sedikit maka kompensasinya kecil.

2.4.5 Indikator- Indikator Kompensasi

Bahwa terdapat empat indikator kompensasi yaitu Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, dan Fasilitas (Simamora 2010). Hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Upah dan Gaji

Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.

b. Tunjangan

Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung perusahaan, program pension, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.

c. Fasilitas

Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil perusahaan, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

2.5 Kinerja Pegawai

2.5.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap organisasi mempunyai tujuan, Kemampuan organisasi dalam pencapaian tujuan dapat diketahui melalui kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas tanggungjawab yang diembankan kepada para pegawai. Kinerja

merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Kinerja seorang pegawai merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap pegawai mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Menurut Budianto (2015), Menyatakan bahwa Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja, Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh pegawai. Kemudian menurut (Jufrizen 2017) Menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja dari pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melakukan dan menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai tersebut oleh atasan atau pimpinannya berdasarkan perannya didalam perusahaan. Pendapat lain yang dikemukakan (Mangkunegara 2019) Menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) sebagai berikut: "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selanjutnya menurut (Sedarmayati 2021) Menyatakan bahwa 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).

Dari beberapa uraian sebelumnya terkait apa yang dimaksud dengan kinerja pegawai, oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa Kinerja suatu tampilan keadaan secara utuh, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki, kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya masa lalu atau yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan sebagainya.

2.5.2 Manfaat dan Tujuan Penilaian kinerja

pegawai diinformasikan tentang pencapaian yang telah mereka capai dan penghargaan yang mereka terima. Tujuan penilaian kinerja juga untuk mengevaluasi pegawai dan memberikan umpan balik yang bisa mengembangkan pegawai dan organisasi. Menurut Enny W (2019:117)

penilaian Kinerja mempunyai tujuan dan manfaat baik bagi organisasi maupun bagi pegawai, diantaranya yaitu:

- a. Performance Improvement yaitu memungkinkan pegawai dan manajer untuk membuat tindakan yang berhubungan dengan penilaian kinerja.
- b. Compensation Adjustment yaitu membantu para pembuat keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
- c. Placement Decision menentukan promosi, mutasi, atau penurunan jabatan.
- d. Training and Development Needs mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai.

2.5.3 Indikator Kinerja

Untuk mengetahui tingkat baik atau tidaknya kinerja pegawai maka diperlukan satuan pengukuran yang konkrit yang memiliki akuntabilitas tinggi dalam mengukurnya. Adapun indikator dalam kinerja pegawai menurut (Flippo 2020) yaitu:

- a. Kualitas kerja

Berkaitan dengan pemberian tugas tambahan yang diberikan oleh atasan kepada bawahannya.

- b. Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, pemberian waktu libur dan jadwal keterlambatan hadir di tempat kerja.

c. Sikap

Merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerja sama dalam menyelesaikan pekerjaan.

B. Tinjauan Empiris

Penelitian dahulu memiliki fungsi sebagai acuan atau model sebagai salah satu tahapan aturan ilmiah dalam melaksanakan penelitian, yang di mana penelitian ini sebelumnya telah mengkaji masalah dalam penelitian. Berikut ini beberapa contoh tinjauan empiris berkaitan dalam penelitian, yaitu:

1. Salman Farisi., & M. Taufik Lesmana (2021) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja”*. Jenis penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel

Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane.

2. Sri Langgeng Ratnasari., *et al* (2020) Dalam penelitiannya yang berjudul "*Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai*". Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Anastasia Febbyani.,& Ronnie Resdianto Masman (2019) Dalam penelitiannya yang berjudul "*Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Apatel*". Jenis penelitian yang digunakan penelitian kuantitatif dan menggunakan teknik kuesioner untuk mengumpulkan data. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

4. Muhammad Kamil Hafidzi., *et al* (2023) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)”*. Jenis Penelitian yang digunakan penelitian kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai.
5. Maulana Sidiq Sedayu., & Rushadiyahati (2021) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai SMK Kartini”*. Jenis penelitian ini adalah studi kasus. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai namun memiliki pengaruh positif, terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap karakteristik individu.
6. Sri Reski Azikin., *et al* (2019) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan*

Kebudayaan Kabupaten Bantaeng". Jenis Penelitian yang dilakukan ini bersifat asosiatif, yaitu penelitian mencari hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Hasil penelitian lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi, olehnya itu implikasi teoritis dalam penelitian ini yakni merekomendasikan kepada pengambil keputusan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar lebih fokus dalam usaha meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar memperoleh peningkatan kinerja yang maksimal. Untuk pengembangan penelitian kedepan disarankan agar menambahkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh gambaran yang lebih luas tentang pengaruh factor mediasi yang mempengaruhi kinerja.

7. L. Lamere., *et al* (2021) Dalam Penelitiannya yang berjudul "*Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*". Jenis penelitian ini adalah metode kuantitatif. Adapun hasil dari penelitian ini yaitu. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Etos Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.

8. Hendri Sembiring., (2020) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan”*. Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.
9. Abu Sari., *et al* (2020) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai”*. Jenis penelitian ini adalah analisis regresi berganda dan diolah dengan SPSS versi 22. Hasil pengujian membuktikan bahwa: Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

10. Nurthassabila Harianti., *et al* (2022) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Sebuah Tinjauan Literature Sistematis 2017-2021”*. Jenis Penelitian digunakan dalam penelitian ini melalui kuesioner dan dianalisis (Kuantitatif). Hasil penelitian Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di beberapa perusahaan. Lingkungan Kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di beberapa perusahaan. Lingkungan kerja di beberapa perusahaan sudah baik, namun faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di beberapa perusahaan.
11. Aditya Trisna., & Eddy Guridno (2021) Dalam Penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan”*. Jenis penelitian menggunakan analisis regresi linier berganda dan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke tiga variable, yang paling signifikan adalah variable Lingkungan Kerja.

12. Andri Susilo., & Hendriyatna (2019) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Radjawali”*. Jenis penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV Radjawali Pandeglang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV Radjawali Pandeglang.
13. Muhammad Reza Putra., *et al* (2020) Dalam Penelitiannya yang berjudul *“Determination Of Employee Motivation And Performance: Working Environment, Organizational Culture, And Compensation”*. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausalitas dengan pendekatan metode kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14. Suprpto., *et al* (2022) Dalam penelitiannya yang berjudul *“Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable (Study At Fatimah Islamic Hospital Banyuwangi)”*. Jenis penelitian ini adalah penelitian

kuantitatif. Hasil penelitian empiris berupa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 0,002, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja sebesar 0,027, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,022, Kepuasan kerja pegawai mempunyai a berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,020, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator sebesar 0,038, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pekerjaan kepuasan sebesar 0,033.

15. Rio Putra., *et al* (2021) Dalam penelitiannya yang berjudul "*A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation And Work Discipline*". Jenis penelitian ini adalah penelitian kualitatif dan penelitian kepustakaan atau studi kepustakaan. Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16. Andri Yandi., *et al* (2020) Dalam penelitiannya yang berjudul "*Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership,*

Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini adalah tema penelitian Faktor Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Prestasi Kerja, dan Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).

17. Sesylia Natali Br Pangabea., *et al* (2022) Dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office*". Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Medan baik secara parsial maupun simultan.

18. Titi Laras., *et al* (2021) Dalam penelitiannya yang berjudul "*The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia*". Jenis penelitian ini adalah Kuantitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kinerja polisi, serta kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja polisi. Selain itu, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja polisi. Dengan

demikian, penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja polisi.

Tabel 2. 1. Mapping Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti & Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Analisis Pendekatan	Hasil Penelitian
1.	Salman Farisi., & M. Taufik Lesmana (2021)	Disiplin Kerja Kepemimpinan Kerja dan Lingkungan Kerja	Analisis Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai, ada pengaruh positif dan signifikan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Pada Rumah Sakit Umum Daerah Dr H Kumpulan Pane.
2.	Sri Langgeng Ratnasari., <i>et al</i> (2020)	Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan karakteristik individu, lingkungan kerja, iklim organisasi, motivasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Anastasia Febbyani., & Ronnie Resdianto Masman (2019)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Apatel	Analisis Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
4.	Muhammad Kamil Hafidzi., <i>et al</i> (2023)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai	Analisis Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukan bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja,

		Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia)		dan Kompensasi berpengaruh positif secara bersamaan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Maulana Sidiq Sedayu., & Rushadiyati (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Pegawai SMK Kartini	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, tidak terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai namun memiliki pengaruh positif, terdapat pengaruh signifikan antara karakteristik individu terhadap kinerja pegawai, terdapat pengaruh signifikan antara lingkungan kerja terhadap karakteristik individu.
6.	Sri Reski Azikin., et al (2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian lingkungan kerja memberikan kontribusi yang paling kecil terhadap Kinerja melalui komitmen organisasi, olehnya itu implikasi teoritis dalam penelitian ini yakni merekomendasikan kepada pengambil keputusan pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar lebih fokus dalam usaha meningkatkan kualitas lingkungan kerja pegawai pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Bantaeng agar memperoleh peningkatan kinerja yang maksimal. Untuk pengembangan penelitian kedepan disarankan agar menambahkan variabel yang tidak diteliti dalam penelitian ini agar diperoleh gambaran yang lebih luas tentang pengaruh factor mediasi yang mempengaruhi kinerja.
7.	L. Lamere., et al (2021)	Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Aanalisi Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini yaitu. Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja namun berpengaruh signifikan terhadap motivasi. Etos Kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja, namun tidak berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap

				kinerja melalui motivasi dan Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi.
8.	Hendri Sembiring., (2020)	Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bank Sinarmas Medan	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Bank Sinarmas Medan. Motivasi dan lingkungan kerja menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) pada Bank Sinarmas Medan sebesar 65,3%. Sedangkan sisanya sebesar 34,7% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini seperti kepemimpinan, gaji, stres kerja dan lain sebagainya.
9.	Abu Sari., <i>et al</i> (2020)	Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai	Analisis Kuantitatif	Hasil pengujian membuktikan bahwa. Secara parsial kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kompensasi dan motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan didapatkan hasil bahwa kepemimpinan, kompensasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
10.	Nurthassabila Harianti., <i>et al</i> (2022)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai :Sebuah Tinjauan Literature Sistematis 2017-2021	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian Secara simultan Lingkungan Kerja dan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai di beberapa perusahaan. Lingkungan Kerja secara parsial positif dan tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di beberapa perusahaan. Lingkungan kerja di beberapa perusahaan sudah baik, namun faktor-faktor yang mendukung lingkungan kerja perlu diperhatikan lagi. Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan

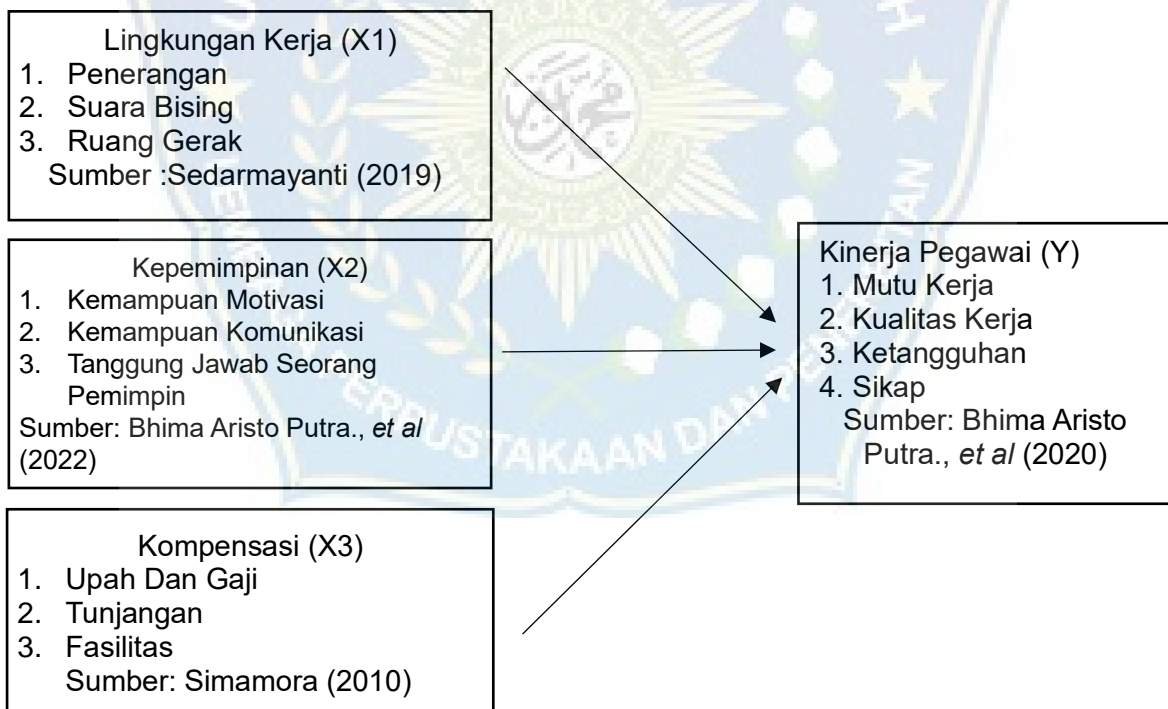
				terhadap kinerja pegawai di beberapa perusahaan.
11.	Aditya Trisna., & Eddy Guridno (2021)	Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan	Analisis Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh antara Kompensasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai Secara parsial ataupun simultan memiliki pengaruh yang kuat diantara ke tiga variable, yang paling signifikan adalah variable Lingkungan Kerja.
12.	Andri Susilo., & Hendriyatna (2019)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Radjawali	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV Radjawali Pandeglang, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai CV Radjawali Pandeglang.
13.	Muhammad Reza Putra., <i>et al</i> (2020)	Determination Of Employee Motivation And Performance: Working Environment, Organizational Culture, And Compensation	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian ini adalah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja, Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, kompensasi berpengaruh terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
14.	Suprpto., <i>et al</i> (2022)	Effect Of Leadership Style And Compensation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable (Study At Fatimah Islamic Hospital Banyuwangi)	Analisis Kuantitatif	Hasil penelitian empiris berupa Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,000, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja 0,002, Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja sebesar 0,027, Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,022, Kepuasan kerja pegawai mempunyai a berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 0,020, Gaya

				kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja dengan kepuasan kerja sebagai mediator sebesar 0,038, dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui pekerjaan kepuasan sebesar 0,033.
15.	Rio Putra., <i>et al</i> (2021)	A Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation And Work Discipline	Analisis Kualitatif	Hasil penelitian ini adalah Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap pegawai kinerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
16.	Phong Thanh Nguyen., <i>et al</i> (2020)	Factors That Influence Employee Performance: Motivation, Leadership, Environment, Culture Organization, Work Achievement, Competence And Compensation (A Study Of Human Resource Management Literature Studies)	studi literatur atau Library Research	Dari tema penelitian Faktor Motivasi, Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompetensi Prestasi Kerja, dan Kompensasi yang mempengaruhi Kinerja Pegawai (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia).
17.	Sesyilia Natali Br Pangabea., <i>et al</i> (2022)	The Effect Of Work Motivation, Work Environment, And Compensation On Employee Performance At Bank Btn Medan Branch Office	Metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan gaji mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai Bank BTN Kantor Cabang Medan baik secara parsial maupun simultan.
18.	Titi Laras., <i>et al</i> (2021)	The Effect of Work Environment and Compensation on Work Motivation and Performance: A Case Study in Indonesia	Metode survei untuk pengumpulan data	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, kinerja polisi, serta kompensasi terhadap motivasi kerja dan kinerja polisi.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka pikir merupakan alur dalam kegiatan penelitian ini dan kerangka pikir bertujuan untuk mendukung dan mempermudah dalam melakukan penelitian agar penelitian lebih terarah sesuai dengan tujuan. Menurut Sugiyono (2017) Kerangka pikir merupakan kerangka atau bagan yang menggambarkan tentang bagaimana hubungan antar teori dengan berbagai faktor yang telah ditetapkan sebagai masalah yang penting. Adapun gambaran kerangka pikir dalam penelitian ini, sebagai berikut:

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



D. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian sampai terbukti melalui data yang terkumpul. Berdasarkan kerangka konseptual yang telah digambarkan sebelumnya, maka berikut ini dibuat suatu hipotesis sebagai dugaan sementara yaitu:

1. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para karyawan. Keadaan dari lingkungan memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai. Karyawan memberikan perhatian cukup tinggi terkait lingkungan kerja mulai dari kenyamanan dan bekerja dengan mudah. lingkungan kerja fisik berupa pencahayaan, warna ruangan, sirkulasi udara, keamanan dan kebersihan menjadi faktor tingkat kinerja karyawan (Ahmad Sobrin,2022)

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Hendri Sembiring, 2020). Kemudian, hasil penelitian lain juga menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Sri Reski Azikin dkk., 2019). Dengan demikian, Lingkungan Kerja dapat memberikan dampak yang signifikan terhadap kinerja pegawai karena Lingkungan Kerja yang efektif memastikan

pegawai bekerja dengan optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.

Berdasarkan hubungan pengawasan dengan kinerja pegawai serta hasil penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H1 : Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Hubungan antara Kepemimpinan terhadap kinerja pegawai

Pemimpin merupakan hal yang krusial dalam suatu organisasi. Pemegang utama keberhasilan suatu organisasi berada pada pemimpin. kemampuan yang dimiliki pemimpin untuk mengarahkan anggota menjadi faktor penting pada organisasi juga mengungkapkan penentu sukses atau tidaknya ketercapaian kinerja karyawan yaitu berasal dari faktor kepemimpinan.

Teori kepemimpinan menurut Valerie Carina Hartanto dan Joyce Angelique Turangan (2021), dalam jurnalnya menjelaskan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (para bawahannya) sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kepemimpinan berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan Muhammad Kamil Hafidzi dkk., (2023). Temuan ini konsisten dengan penelitian yang dilakukan oleh Anastasia Febbyani & Ronnie Resdianto Masman (2019), dengan hasil pengolahan data yang juga mengidentifikasi hubungan positif dan signifikan antara Kepemimpinan dan kinerja karyawan. Maka dari itu, kepemimpinan yang kuat secara konsisten dapat membawa pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hubungan komitmen dengan kinerja pegawai serta hasil penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H2 : Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

3. Hubungan antara Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi berarti semua hal yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Pencapaian target perusahaan dan keberhasilan atau kegagalan perusahaan strategi akan tergantung pada kinerja karyawan, meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan kompensasi yang sesuai dan memberikan penghargaan kepada karyawan, sehingga memberikan stimulasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Teori kompensasi menurut R.Putra *et al* (2021), menyatakan bahwa kompensasi merupakan cara bagi departemen personalia untuk meningkatkan prestasi kerja, kerja

motivasi, dan kepuasan kerja dengan memberikan segala sesuatu sebagai imbalan jasa kepada karyawan. Sebuah perusahaan harus efektif memberikan kompensasi sesuai dengan beban kerja yang diterima karyawan. Perusahaan harus bisa memberikan kompensasi yang kompetitif dengan perusahaan lain sehingga individu yang terlibat dalam organisasi merasa betah untuk bertahan, memberikan kinerja yang baik dan tidak pindah ke yang lain perusahaan.

Beberapa hasil penelitian terdahulu menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap kinerja pegawai (Muhammad Kamil Hafidzi,dkk 2023). Oleh karena itu, Kompensasi yang diterapkan dengan baik memainkan peran kunci dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja pegawai yang optimal.

Berdasarkan hubungan Kompensasi dengan kinerja pegawai serta hasil penelitian pendahuluan, diperoleh hipotesis sebagai berikut:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, menggunakan metode pendekatan kuantitatif dalam pelaksanaannya berdasarkan Explanatory Research. Menurut Darwin, M., et al., (2021:9) Penelitian Eksplanatori adalah penelitian yang dapat menjelaskan bagaimana hubungan antara dua variabel atas situasi dan fenomena yang terjadi. Misalnya menjelaskan bagaimana suatu lingkungan dapat mempengaruhi perilaku, bagaimana perkembangan teknologi dapat mempengaruhi perilaku konsumen dan lainnya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui perbedaan yang signifikan atas situasi yang terjadi dan atau untuk mengetahui tingkat komparasi atas situasi sebelum dan setelah melakukan sesuatu aktifitas organisasional atau individu.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kecamatan Rappocini Raya Kota Makassar. Alasan saya memilih KEMENAG Kota Makassar sebagai lokasi penelitian karena saya sudah melakukan observasi pra penelitian dan menemukan beberapa fenomena yang mendukung penelitian ini.

2. Waktu Penelitian

Lama waktu penelitian yaitu 2 bulan. Dengan rincian bulan Februari pengurusan surat izin penelitian dan penyebaran kuesioner; bulan Maret dilakukan pengumpulan data dan analisis data kemudian menganalisis interpretasi dari hasil data penelitian.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Menurut Sidiq, U., & Moh. Miftachul Choiri (2019:122) Populasi adalah semua anggota kelompok manusia, binatang, peristiwa, atau benda yang tinggal bersama dalam satu tempat dan secara terencana menjadi target kesimpulan dari hasil akhir suatu penelitian. Adapun jumlah populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kecamatan Rappocini Raya Kota Makassar sebanyak 120 orang.

2. Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang ingin diteliti. Akan tetapi sampel yang digunakan dalam penelitian ini sampel jenuh, yang dimana jumlah sampel sama dengan jumlah populasi. Adapun jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak 120 orang

D. Defenisi Operasional dan Variabel Penelitian

Dalam penelitian ini terdapat beberapa istilah yang digunakan oleh karena itu didefinisikan secara operasional sehingga menjadi petunjuk di dalam penelitian ini dan sebagai alat batasan ruang lingkup

permasalahan serta konsep pengukuran yang dilakukan dalam penelitian ini untuk dapat mengukur variabel-variabel yang masih berbentuk konsep. Adapun definisi operasional variabel-variabel penelitian ini, sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja didefinisikan merujuk pada tempat di mana seseorang bekerja, baik itu kantor, pabrik, lapangan, atau lingkungan virtual, Lingkungan kerja yang baik mencakup faktor-faktor seperti desain fisik ruang kerja, budaya perusahaan, interaksi antar karyawan, kebijakan dan prosedur, serta aspek-aspek lain yang memengaruhi kesejahteraan, , dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja yang sehat dan mendukung dapat meningkatkan kinerja dan kebahagiaan karyawan, sementara lingkungan yang tidak sehat dapat berdampak negatif pada kesejahteraan dan kinerja mereka. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja diukur Tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Milafatul Qoyyimah et al, (2019) yaitu: Penerangan, suara bising, ruang gerak.
2. Kepemimpinan didefinisikan sebagai proses di mana seseorang, yang disebut pemimpin, mempengaruhi dan mengarahkan individu atau kelompok menuju tujuan tertentu. Ini melibatkan penggunaan keterampilan, sikap, dan sifat-sifat tertentu untuk memotivasi, menginspirasi, dan membimbing orang lain dalam mencapai visi atau hasil yang diinginkan. Dalam penelitian ini Kepemimpinan diukur Tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Bhima Aristo

Putra., *et al.*,(2022) yaitu: Kemampuan Motivasi , Kemampuan Komunikasi, Tanggung Jawab Seorang Pemimpin.

3. Kompensasi didefinisikan sebagai imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Ini termasuk berbagai elemen, baik finansial maupun non-finansial, yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang mereka lakukan. Dalam penelitian ini kompensasi diukur tiga indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Simamora (2010) yaitu: Upah dan Gaji, tunjangan dan fasilitas.
4. Kinerja merujuk pada hasil yang dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam mencapai tujuan atau melaksanakan tugas yang diberikan. Ini adalah evaluasi tentang seberapa baik seseorang atau entitas telah melakukan pekerjaan atau mencapai target yang ditetapkan. Dalam penelitian ini kinerja Pegawai diukur dengan Empat indikator dengan mengadopsi hasil penelitian Flippo (2020) yaitu: Mutu Kerja, Kualitas kerja, ketangguhan, dan sikap.

E. Jenis Dan Sumber Data

Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan terdapat 2 jenis data primer dan sekunder. Berikut Penjelasan tentang data primer dan sekunder Menurut Priadana, S., & Denok Sunarsi (2021:46) sebagai berikut:

1. Data Primer. Data primer dalam suatu penelitian diperoleh langsung dari sumbernya dengan melakukan pengukuran, menghitung sendiri dalam bentuk angket, observasi, wawancara dan lain-lain.
2. Data Sekunder. Data sekunder diperoleh secara tidak langsung dari orang lain, kantor yang berupa laporan, profil, buku pedoman, atau pustaka.

F. Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data merupakan langkah yang dibutuhkan dalam penelitian untuk memperoleh data. Adapun beberapa metode pengumpulan data yang dapat digunakan menurut Hardani et al, (2020:123) sebagai berikut:

1. Observasi (Pengamatan), Observasi merupakan suatu metode atau cara mengumpulkan data dengan jalan mengadakan pengamatan terhadap kegiatan yang sedang berlangsung. metode observasi boleh dikatakan merupakan keharusan dalam pelaksanaan penelitian kuantitatif. Metode ini juga digunakan untuk mendapatkan data yang bersifat fisik berkaitan dengan penelitian.
2. Dokumentasi, Penggunaan dokumentasi dilakukan untuk mengumpulkan data dari sumber dokumen yang berasal dari Kantor kementerian agama kota makassar. Metode dokumentasi mencari data berupa pengambilan gambar saat pembagian kuesioner, keadaan kantor Kementerian Agama kota Makassar, struktur organisasi serta profil Kantor kementerian Agama kota Makassar.

3. Wawancara, wawancara atau interview merupakan alat pengumpul informasi dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan secara lisan untuk dijawab secara lisan pula. Ciri utama dari interview adalah kontak langsung dengan tatap muka antara pencari informasi (interviewer) dan sumber informasi (interviewee).
4. Kuesioner, kuesioner merupakan metode pengumpulan data melalui daftar pernyataan yang akan diisi langsung oleh responden. Penggunaan Kuesioner menggunakan daftar periksa (checklist) dan skala penilaian. Perangkat ini membantu menyederhanakan dan mengukur perilaku dan sikap responden. Daftar periksa (checklist) adalah daftar perilaku, karakteristik, atau entitas lain yang dicari peneliti.

Metode Pengukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan pengukuran skala likert. Setiap pernyataan memiliki 5 poin, dari skala Agree dan Disagree. Berikut pengukuran skala likert yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. 1. Skala Likert

No.	Pilihan	Simbol	Skor
1.	Sangat Tidak Setuju	STS	1
2.	Tidak Setuju	TS	2
3.	Kurang Setuju	KS	3
4.	Setuju	S	4
5.	Sangat Setuju	SS	5

G. Uji Instrumen Penelitian

Uji instrumen adalah upaya peneliti melakukan uji validitas (ketepatan/kesahihan) dan reliabilitas (konsisten/kehandalan) dari instrumen yang diangkat (Priadana. S., & Denok Sunarsi, 2021:212). Pengujian validitas dan realibitas menjadi konsep penting dalam menilai kualitas instrumen penelitian. Sebelum instrumen penelitian dipergunakan maka dipastikan lulus pengujian validitas dan reliabilitas (Darwin, M., et al., 2021:142).

1. Uji Validitas

Uji validitas dimaksudkan untuk mengukur seberapa cermat suatu uji melakukannya fungsinya, apakah alat ukur yang telah disusun benarbenar telah dapat mengukur apa yang perlu diukur. Uji ini dimaksudkan untuk mengukur sah atau tidaknya suatu kuesioner. Pada dasarnya, uji validitas mengukur sah atau tidaknya setiap pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam penelitian. Dalam uji validitas, setiap pertanyaan/pernyataan diukur dengan menghubungkan jumlah/total dari masing-masing pertanyaan/pernyataan dengan total/jumlah keseluruhan tanggapan pertanyaan/pernyataan yang digunakan dalam setiap variabel (Darma, B., 2021).

Kriteria uji validitas adalah dengan membandingkan Nilai r hitung (pearson correlation) dengan Nilai r tabel. Nilai r hitung (pearson correlation) ini nantinya yang akan digunakan sebagai tolak ukur

yang menyatakan valid atau tidaknya item pertanyaan/pernyataan yang digunakan untuk mendukung penelitian, maka akan dicari dengan membandingkan r hitung (pearson correlation) terhadap nilai r tabelnya. Kriteria pengujian Uji Validitas (Darma, B., 2021) sebagai berikut:

- a. Jika r hitung $>$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan valid.
- b. Jika r hitung $<$ r tabel, maka instrumen penelitian dikatakan invalid.

2. Uji Reliabilitas

Suatu instrumen dapat dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan/pertanyaan adalah konsisten/stabil dari waktu ke waktu (Darwin, M., et al., 2021:144). Pengujian tingkat reliabilitas instrumen melalui pendekatan rumus Alpha Cronbach pada berbagai instrumen penelitian yang berupa angket/kuesioner dan skala bertingkat dapat menggambarkan tingkat reliabilitas konsistensi internal (internalconsistency coefficient reliability). Pada pengujian Alpha Cronbach dibutuhkan sampel dengan jumlah antara 20 sampai 30 sampel. Makna dari nilai Alpha Cronbach (Darwin, M., et al., 2021:144-145) sebagai berikut:

- a. Jika nilai Alpha Cronbach $>$ 0.90 maka reliabilitas sempurna.
- b. Jika nilai Alpha Cronbach 0.70 – 0.90 maka reliabilitas tinggi.
- c. Jika nilai Alpha Cronbach 0.50 – 0.70 maka reliabilitas moderat.
- d. Jika nilai Alpha Cronbach $<$ 0.50 maka reliabilitas rendah.

H. Teknik Analisis Data

Beberapa teknik analisis data kuantitatif (Priadana & Denok Sunarsi, 2021:203) yaitu:

1. Analisis Deskriptif . Teknik analisis data kuantitatif deskriptif dilakukan ketika kita melihat performa data di masa lalu untuk memperoleh suatu kesimpulan. Teknik analisis data kuantitatif ini digunakan ketika kita berhadapan dengan data dalam volume yang sangat besar seperti data sensus penduduk.
2. Analisis Inferensial. Teknik analisis data kuantitatif inferensial menggunakan rumus statistik. Hasil yang diperoleh dari perhitungan tersebut digunakan sebagai dasar untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum (generalisasi). Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah:
 - a. Analisis Regresi

Adapun teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Menurut Darwin, M., et al (2021:30) bahwa melalui teknik analisis tersebut dapat dibuat pemodelan regresi untuk peramalan perubahan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , uji arah dan signifikansi koefisienkoefisien regresi untuk mengetahui pengaruh parsial variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y , serta pengaruh simultan variabel-variabel X_1 , X_2 , dan X_3 terhadap Y . Adapun penggunaan analisis regresi berganda pada penelitian ini

bertujuan untuk menghitung besarnya pengaruh secara kuantitatif dari suatu perubahan digunakan kejadian (variabel X) terhadap kejadian lainnya (variabel Y), dimana dalam penelitian ini dikonversikan untuk menguji apakah terdapat pengaruh pengawasan kerja, komitmen kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja kerja pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia II (BPSDM II) Provinsi Sulawesi Selatan. Regresi linear berganda dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja Kerja Pegawai

X1 = Lingkungan Kerja

X2 = Kepemimpinan

X3 = Kompensasi

a = Konstanta

b1 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X1

b2 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X2

b3 = Nilai Koefisien Regresi Variabel X3

e = Standard Error

I. Pengujian Hipotesis

1. Uji t

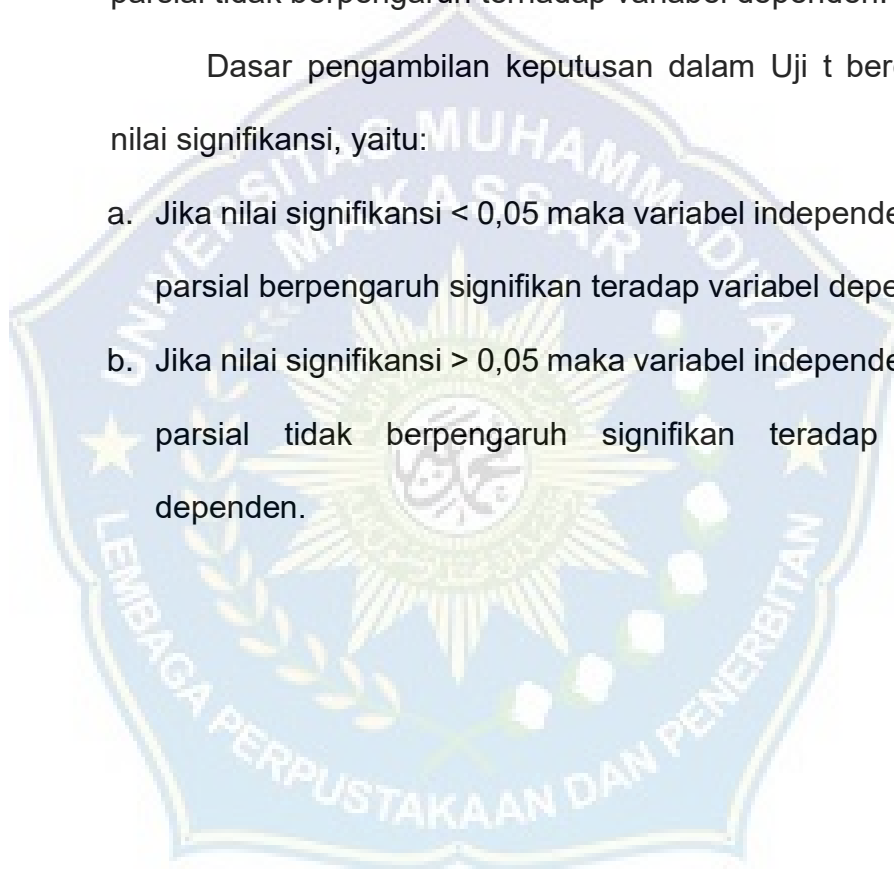
Dalam pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) digunakan untuk menguji apakah variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen Hantono (2017). Dasar

pengambilan keputusan dalam Uji t berdasarkan nilai thitung dari ttabel, yaitu:

- a. Jika nilai thitung $>$ ttabel maka variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai thitung $<$ ttabel maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh terhadap variabel dependen.

Dasar pengambilan keputusan dalam Uji t berdasarkan nilai signifikansi, yaitu:

- a. Jika nilai signifikansi $<$ 0,05 maka variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.
- b. Jika nilai signifikansi $>$ 0,05 maka variabel independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini akan dijelaskan hasil penelitian, analisis pengukuran penelitian. Penjelasan yang dilakukan meliputi gambaran umum objek penelitian, penjelasan terhadap karakteristik responden, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda dan pengujian terhadap hipotesis.

A. Gambaran Umum Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

1. Sejarah Singkat Instansi

Secara Nasional organisasi Kementerian Agama (Dahulu Departemen Agama) resmi terbentuk pada tanggal 3 Januari 1946, bertugas membimbing dan mengendalikan kehidupan beragama sesuai dengan pembukaan UUD 1945 dan sebagai realisasi dari pasal 29 UUD 1945. Ketika wilayah Sulawesi Selatan dan Tenggara masih merupakan wilayah satu provinsi yakni Provinsi Sulawesi Selatan dan Tenggara, instansi Departemen Agama ditingkat Provinsi ketika itu bernama Jawatan Urusan Agama (JAURA) berkedudukan di Makassar, Sulawesi Selatan Kepala Jawatan Urusan Agama yang pertama dijabat oleh Bapak Gazali (1950-1952), yang berkantor di Jalan Jenderal Ahmad Yani Makassar (sekarang Kantor Polwitabes Makassar).

Pada tahun 2010, atas terbit Keputusan Menteri Agama Nomor 1 Tahun 2010 tentang perubahan Departemen menjadi

Kementerian, maka Nama Departemen Agama dirubah menjadi Kementerian Agama. Saat ini Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Selatan secara struktural membawahi 23 Kantor Kementerian Agama Kabupaten / Kota se Sulawesi Selatan. Pelaksanaan kegiatan dan program Kantor Wilayah Kementerian Agama Sulawesi Selatan, tetap mengacu pada tugas dan fungsi Kantor Wilayah Kementerian Agama sebagaimana diatur dalam Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 372 Tahun 2006 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Kabupaten/Kotadan kemudian diubah menjadi Peraturan Menteri Agama Nomor 13 tahun 2012 tentang Organisasi dan Tata Kerja Instansi Vertikal Kementerian Agama.

2. Visi dan Misi

a. Visi

Terwujudnya masyarakat Indonesia yang taat beragama, maju, sejahtera, dan cerdas serta saling menghormati antar sesama pemeluk agama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa, dan bernegara dalam wadah negara kesatuan Republik Indonesia.

b. Misi

Meningkatkan kualitas bimbingan, pemahaman, pengamalan, dan pelayanan kehidupan beragama Meningkatkan penghayatan moral dan etika beragamaan, Meningkatkan kualitas

pendidikan umat beragama, Meningkatkan kualitas penyelenggaraan haji, Memberdayakan umat beragama dan lembaga keagamaan dan Memperkokoh kerukunan umat beragama dan mengembangkan keselarasan pemahaman keagamaan dengan wawasan kebangsaan Indonesia.

3. Struktur Organisasi

Untuk lebih mengefisienkan kerja para staf/karyawan pada suatu perusahaan perlu dibentuk suatu struktur organisasi yang baik. Adapun struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Makassar mempunyai tugas dan fungsi sebagai berikut:

a. Kepala Sub Bagian Tata Usaha

Tugas Pokok : Melaksanakan koordinasi Perumusan Kebijakan teknis dan pelaksanaan pelayanan dan pembinaan administrasi, keuangan dan barang milik Negara di Lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan Kebijakan teknis yang ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Kota Makassar.

Fungsi : koordinasi penyusunan rencana, evaluasi program dan anggaran, serta laporan Pelaksanaan Urusan Keuangan, Penyusunan organisasi dan tata laksana, Pengelolaan urusan kepegawaian, Penyusunan peraturan perundang-

undangan dan bantuan hukum, Pelaksanaan bimbingan kerukunan umat beragama; Pelayanan informasi dan hubungan masyarakat, dan Pelaksanaan urusan ketatausahaan, rumah tangga, perlengkapan, dan pengelolaan barang/kekayaan negara.

Pada Sub bagian Tata Usaha, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut :

1. Sub bagian perencanaan dan keuangan
 2. Sub Bagian Informasi dan Hubungan Masyarakat
 3. Sub Bagian Organisasi, Tata Laksana dan Kepegawaian
 4. Sub Bagian Hukum dan Kerukunan Umat Beragama
 5. Sub Bagian umum.
- b. Kepala seksi pendidikan madrasa
- Tugas Pokok : Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang pendidikan madrasah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan.
- Fungsi :Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pendidikan madrasah, Pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan penyiapan pembinaan dibidang kurikulum dan evaluasi, pendidikan dan tenaga kependidikan,

sarana prasarana, pengembangan potensi siswa, kelembagaan, kerja sama, dan pengelolaan sistem informasi pendidikan madrasah, dan Evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pendidikan madrasah.

Pada seksi pendidikan madrasah, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Seksi Kurikulum dan Evaluasi
 2. Seksi Pendidikan dan Tenaga Kependidikan.
 3. Seksi Sarana dan Prasarana.
 4. Seksi Keasiswaan.
 5. Seksi Kelembagaan dan Sistem Informasi Madrasah.
- c. Kepala Seksi pendidikan diniyah dan pondok pesantren

Tugas Pokok : Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala Kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi Selatan.

Fungsi :Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pendidikan diniyah dan pondok pesantren; pelaksanaan, pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendidikan

madrasah diniyah takmiliyah, diniyah formal dan kesejahteraan, pendidikan pesantren, dan pendidikan al-quran, serta pengelolaan sistem informasi pendidikan diniyah dan pondok pesantren, dan evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pendidikan diniyah dan pondok pasantren.

Pada seksi pendidikan diniyah dan pontren, mempunyai bidang yang mencangkup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Seksi pendidikan madrasah diniyahtakmiliyah.
2. Seksi pendidikan diniyah formal dan kesetaraan.
3. Seksi pondok pesantren.
4. Seksi pendidikan Al-Quran.
5. Seksi sistem informasi pendidikan diniyh dan pondok pesantren.

d. Kepala seksi pendidikan agama islam

Tugas Pokok :Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, serta pengelolaan sitem informasi dibidang pendidikan agama Islam berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala kantor wilayah kementrian agama provinsi sulawesi selatan.

Fungsi :Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang pendidikan agam islam; pelaksanaan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang pendidikan agama islam pada pendidikan anak usia dini (PAUD), taman kanak-kanak (TK), sekolah dasar/sekolah dasar luar biasa (SD/SDLB), sekolah menengah pertama/sekolah menengah pertama luar biasa (SMP/SMPLB), sekolah menengah atas/sekolah menengah atas luarbiasa/sekolah menengah kejuaraan (SMA/SMALB), dan pengelolaan sistem informasi pendidikan agam dan islam; dan evaluasi dan penyusunan laporan dibidang pendidikan agama islam.

Pada seksi pendidikan agama Islam mempunyai bidang yang mencangkup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Seksi pendidikan agama Islam (PAUD&TK).
 2. Seksi pendidikan agama Islam pada SD/SDLB.
 3. Seksi pendidikan agama islam pada SMP/SMPLB.
 4. Seksi pendidikan agama Islam pada SMA/SMALB/SMK.
 5. Seksi sistem informasi pendidikan agama Islam.
- e. Kepala seksi penyelenggara haji dan umrah

Tugas Pokok : Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelola sistem informasi dibidang penyelenggaraan haji dan umrah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala Kantor wilayah kementerian agama provinsi Sulawesi selatan.

Fungsi :Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan dibidang penyelenggaraan hajidan umrah; penyiapan pelayanan, bimbingan dan pembinaan dibidang pendaftaran, dokumen, akomodasi,trasportasi, perlengkapan haji, pengelolaan keuangan haji, dan pembinaan jamaah haji dan umrah, sertapengelola sistem informasi dan umrah; dan evaluasi dan penyusunan laporan dibidang penyelenggara haji dan umrah.

Pada seksi penyelenggara haji dan umroh, mempunyai bidang yang mencangkup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Seksi pendaftaran dan dokumentasi haji.
2. Seksi pembinaan haji dan umrah.
3. Seksi akomodasi, transportasi dan perlengkapan haji.
4. Seksi pengelolaan keuangan haji.

5. Seksi sistem informasi haji.

f. Kepala seksi bimas islam

Tugas Pokok : Melaksanakan pelayanan, bimbingan, pembinaan, dan pengelolaan sistem informasi di bidang urusan Agama Islam dan pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan.

Fungsi :Penyiapan perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang Urusan Agama Islam dan Pembinaan syariah; Penyiapan pelayanan, bimbingan, dan pembinaan dibidang kepenghuluan, pemeberdayaan kantor urusan agama dan keluarga sakinah, pemberdayaan masjid, produk halal, hisab rukyat, dan pembinaan syariah, serta pengelolaan sistem informasi urusan agama islam dan pembinaan syariah; dan Evaluasi dan penyusunan laporan dibidang urusan agama islam dan pembinaan syariah.

Pada seksi BIMAS Islam, mempunyai bidang yang mencakup pembagian tugas dan fungsi sebagai berikut:

1. Seksi Kepenghuluan.
2. Seksi pemberdayaan Kantor Urusan Agama.

3. Seksi Kemasji.

4. Seksi Produk Halal.

g. Penyelenggara Syariah

Tugas Pokok :Memimpin kegiatan pelayanan, bimbingan teknis, pembinaan serta pengelolaan data dari informasi dibidang pembinaan syariah berdasarkan kebijakan teknis yang ditetapkan oleh kepala kantor agama sesuai dengan peraturan yang berlaku dalam rangka melaksanakan sebagian tugas kepala kantor kementerian agama.

Fungsi :Perumusan kebijakan teknis dan perencanaan di bidang pembinaan syariah, pelaksanaan pelayanan, bimbingan teknis dan pembinaan dibidang penyuluhan dan pengembangan syariah, hisab rukyat dan pembinaan faham keagamaan, serta pengelolaan sistem informasi penyelenggara syariah; dan Evaluasi dan penyusunan laporan di bidang pembinaan syariah.

h. Penyelenggara Kristen

Tugas Pokok :Bimbingan Masyarakat Kristen mempunyai tugas melaksanakan pelayanan dan bimbingan dibidang masyarakat Kristen.

Fungsi :Penjabatan dan pelaksanaan kebijakan teknis di bidang bimbingan masyarakat Kristen meliputi lembaga dan sarana agama, penyuluhan, dan tenaga teknis keagamaan, pendidikan agama Kristen, supervisi pendidikan, dan pelayanan keesaangereja; dan penyiapan bahan pelayanan dan bimbingan di bidang bimbingan masyarakat Kristen.

Gambar 4. 1. Struktur Organisasi Kantor KEMENAG Kota Makassar



B. Profil Responden

Penelitian ini menjelaskan karakteristik responden yang merupakan pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar yang didapat melalui kuesioner. Karakteristik yang dimaksud merupakan identitas pegawai yang terdiri dari; 1) jenis kelamin, 2) tingkat pendidikan 3) usia dan 4) jabatan. Secara singkat karakteristik terponden dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4. 1. Komposisi Responden berdasarkan Jenis Kelamin tingkat pendidikan, usia dan Jabatan

No	Karakteristik responden	Frekuensi	Persentasi (%)
1	Jenis Kelamin		
	Laki-laki	76	63.4
	Perempuan	44	36.6
	Total	120	100
2	Tingkat Pendidikan		
	SMA	9	7.5
	D3	4	3.3
	S1	64	53.2
	S2	30	25
	S3	13	11
	Total	120	100
3	Usia		
	>29 Tahun	7	6
	30-39 Tahun	38	31.7
	40-49 Tahun	47	39.1
	≤50 Tahun	28	23.3
	Total	120	100

Sumber Data Primer (diolah) 2024

Usia responden yang terbanyak pada kategori 40 sampai 49 tahun dapat diinterpretasikan sebagai indikasi bahwa kelompok usia ini memiliki pengalaman kerja yang signifikan. Dengan pengalaman yang matang, mereka memiliki pemahaman yang lebih baik terkait tugas dan tanggung jawab mereka, yang dapat berkontribusi positif terhadap

kinerja pegawai. Proporsi laki-laki yang mencapai 63,4 persen dapat mencerminkan dominasi laki-laki dalam lingkungan kerja Kementerian Agama Kota Makassar. Penting untuk mempertimbangkan peran gender dalam konteks lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi, serta bagaimana perbedaan gender dapat memengaruhi variabel-variabel tersebut. Tingkat pendidikan yang dominan pada tingkat S1 sebanyak 53,2 persen menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan yang tinggi. Ini bisa diartikan bahwa pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar cenderung memiliki pemahaman yang mendalam terkait dengan bidang keahlian mereka, yang dapat mendukung kinerja yang lebih baik.

C. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis statistik deskriptif dengan menginterpretasikan nilai rata-rata dari masing-masing indikator pada variabel penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan gambaran mengenai indikator apa saja yang membangun konsep model penelitian secara keseluruhan.

Dasar interpretasi nilai rata-rata yang digunakan dalam penelitian ini, mengacu pada interpretasi skor yang digunakan oleh Schafer, Jr, (2004) sebagaimana digambarkan pada tabel berikut ini:

Tabel 4. 2. Dasar Interpretasi Skor Item Dalam Variabel Penelitian

No.	Nilai Skor	Interpretasi
1	1,00 - 1,79	Jelek/tidak penting
2	1,80 - 2,59	Kurang
3	2,60 – 3,39	Cukup
4	3,40 – 4,19	Bagus/penting
5	4,20 – 5,00	Sangat bagus/Sangat penting

Sumber: Modifikasi dari Schafer, Jr (2004)

Uraian dari analisis statistik deskriptif dari masing-masing variabel diuraikan sebagai berikut

1. Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Variabel lingkungan kerja (X1) diukur dengan tiga indikator yakni Penerangan, Suara Bising, dan Ruang Gerak, ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel 4.3. berikut

Tabel 4. 3. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X1.1.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	67	55,8	53	44,2	4,44
X1.1.2	0	0,0	1	0,8	2	1,7	68	56,7	49	40,8	4,38
X1.1											4,41
X1.2.1	0	0,0	0	0,0	0	0,0	75	62,5	45	37,5	4,38
X1.2.2	0	0,0	0	0,0	0	0,0	75	62,5	45	37,5	4,38
X1.2											4,38
X1.3.1	0	0,0	0	0,0	12	10,0	69	57,5	39	32,5	4,23
X1.3.2	0	0,0	0	0,0	5	4,2	75	62,5	40	33,3	4,29
X1.3											4,26
Mean Variabel Lingkungan kerja											4,35

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.3, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel lingkungan kerja dapat diartikan bahwa responden memberi nilai sangat bagus, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,35. Hal ini berarti bahwa para responden mengagap memahami lingkungan kerja yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta telah memiliki lingkungan kerja yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel lingkungan kerja adalah indikator Penerangan (X1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,41, Selanjutnya indikator Suara Bising (X1.2) dimana indikator ini mempunyai dua item pernyataan dengan nilai rerata 4,38 , kemudian indikator Ruang gerak (X1.3) dimana indikator ini mempunyai dua item pernyataan dengan nilai rerata 4,26.

Nilai *mean* 4,35 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap Lingkungan Kerja di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, dapat diartikan bahwa mayoritas responden merasa bahwa sistem pengawasan yang diterapkan dapat memberikan bimbingan dan kontrol yang memadai dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Penilaian yang baik terhadap Lingkungan Kerja dapat berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai. Persepsi bahwa atasan atau supervisor memonitor dan mendukung pekerjaan dengan baik dapat menjadi faktor motivasi dan meningkatkan kinerja.

Hasil deskripsi tersebut mencerminkan bahwa responden merasa adanya kesinambungan dalam pembinaan dan pengembangan dari pihak manajemen, yang membantu dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pertumbuhan profesional pegawai. Hasil ini dapat memberikan petunjuk bahwa Lingkungan Kerja dianggap sebagai elemen penting dalam manajemen Kementerian Agama Kota Makassar. Persepsi positif terhadap Lingkungan Kerja dapat membentuk dasar yang kuat untuk implementasi kebijakan yang lebih lanjut.

2. Variabel Kepemimpinan (X2)

Variabel kepemimpinan diukur dengan tiga indikator yakni Kemampuan Motivasi, Kemampuan Komunikasi dan tanggung Jawab Seorang Pemimpin. ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua item pernyataan. Persepsi responden tentang kepemimpinan dapat dilihat pada Tabel 4.4. berikut:

Tabel 4. 4. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kepemimpinan

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1.1	0	0,0	15	12,5	5	4,2	59	49,2	41	34,2	4,05
X2.1.2	0	0,0	6	5,0	8	6,7	59	49,2	47	39,2	4,23
X2.1											4,14
X2.2.1	0	0,0	9	7,5	12	10,0	49	40,8	50	41,7	4,17
X2.2.2	0	0,0	13	10,8	7	5,8	52	43,3	48	40,0	4,13
X2.2											4,15
X2.3.1	0	0,0	14	11,7	10	8,3	51	42,5	45	37,5	4,06
X2.3.2	0	0,0	13	10,8	10	8,3	59	49,2	38	31,7	4,02
X2.3											4,04
Mean Variabel Kepemimpinan											4,11

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.4, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kepemimpinan dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 4,11 Hal ini berarti para responden memahami kepemimpinan yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta memiliki kepemimpinan yang baik. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepemimpinan indikator Kemampuan Komunikasi (X2.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,15, Selanjutnya indikator kemampuan motivasi (X2.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,14, Kemudian Indikator Tanggung Jawab Seorang Pemimpin (X2.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 4,04. deskripsi ini memberi gambaran bahwa

Nilai mean 4,11 mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar. Nilai mean yang mencapai 4,11 mengindikasikan bahwa responden memiliki kepemimpinan yang tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi, diartikan bahwa pegawai cenderung memiliki loyalitas dan keterikatan emosional yang kuat terhadap tugas dan tanggung jawab. Tingkat kepemimpinan yang tinggi dapat menggambarkan bahwa responden terhubung dengan tujuan dan nilai-nilai organisasi. Pegawai memiliki keinginan kuat untuk

berkontribusi secara maksimal terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Ini mungkin menggambarkan bahwa pemimpin atau individu yang bertanggung jawab memiliki kualitas kepemimpinan yang baik, seperti kemampuan untuk menginspirasi, memotivasi, mengambil keputusan, dan memimpin tim dengan efektif. Selain itu, dapat menunjukkan bahwa pola perilaku kepemimpinan yang diobservasi cenderung mendapat dukungan atau persetujuan dari mereka yang terlibat dalam penilaian.

3. Variabel Kompensasi (X3)

Variabel kompensasi diukur dengan tiga indikator yakni Upah dan Gaji, Tunjangan, dan Fasilitas. Ketiga indikator semuanya dikembangkan menjadi dua pernyataan. Persepsi responden tentang kompensasi dapat dilihat pada Tabel 4.5. berikut:

Tabel 4. 5. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel Kompensasi

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X3.1.1	8	6,7	26	21,7	25	20,8	48	40,0	13	10,8	3,27
X3.1.2	10	8,3	25	20,8	21	17,5	45	37,5	19	15,8	3,32
X3.1											3,29
X3.2.1	5	4,2	20	16,7	29	24,2	50	41,7	16	13,3	3,43
X3.2.2	3	2,5	19	15,8	35	29,2	45	37,5	18	15,0	3,47
X3.2											3,45
X3.3.1	3	2,5	10	8,3	43	35,8	47	39,2	17	14,2	3,54
X3.3.2	0	0,0	8	6,7	44	36,7	48	40,0	20	16,7	3,67
X3.3											3,60
Mean Variabel Kompensasi											3,37

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.5, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kompensasi dapat diartikan bahwa responden memberi nilai cukup, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,37. Hal ini berarti berarti bahwa para responden memahami kompensasi yang dimaksudkan dalam penelitian ini serta sudah merasakan kompensasi namun masih namun menilai kompensasi masih perlu ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompensasi adalah Fasilitas (X3.3), dengan nilai rerata sebesar 3,60, selanjutnya indikator Tunjangan (X3.2) dengan nilai rerata 3,45 dan yang terendah adalah indikator Upah dan gaji (X3.1) dengan nilai rerata 3,29.

Nilai *mean* 3,37 mengindikasikan bahwa kompensasi yang diberikan relatif berada di tengah-tengah, tidak terlalu rendah atau terlalu tinggi. Ini mungkin menggambarkan bahwa kompensasi yang ditawarkan kepada karyawan atau individu dalam konteks tersebut dianggap cukup memadai, meskipun mungkin tidak mencapai tingkat yang sangat menggiurkan atau luar biasa. Organisasi mungkin memberikan upaya untuk memastikan bahwa kompensasi yang diberikan sesuai dengan standar industri atau sejalan dengan kebijakan internal mereka.

4. Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel kinerja pegawai diukur dengan empat indikator yakni Mutu Kerja, Kualitas Kerja, Ketangguhan, dan Sikap. Ketiga

indikatornya semua dikembangkan menjadi 2 pernyataan. Persepsi responden tentang kinerja pegawai dapat dilihat pada Tabel 4.6. berikut:

Tabel 4. 6. Tabel Frekuensi/Prosentase Indikator Variabel kinerja pegawai

Indikator	Skor Jawaban Responden										Mean
	1		2		3		4		5		
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y1.1.1	4	3,3	20	16,7	26	21,7	38	31,7	32	26,7	3,62
Y1.1.2	3	2,5	26	21,7	11	9,2	49	40,8	31	25,8	3,66
Y1.1											3,64
Y1.2.1	5	4,2	18	15,0	27	22,5	33	27,5	37	30,8	3,66
Y1.2.2	0	0,0	17	14,2	20	16,7	32	26,7	51	42,5	3,98
Y1.2											3,82
Y1.3.1	0	0,0	5	4,2	40	33,3	42	35,0	33	27,5	3,86
Y1.3.2	1	0,8	22	18,3	36	30,0	43	35,8	18	15,0	3,46
Y1.3											3,66
Y1.4.1	0	0,0	0	0,0	42	35,0	41	34,2	37	30,8	3,96
Y1.4.2	0	0,0	21	17,5	46	38,3	30	25,0	23	19,2	3,46
Y1.4											3,71
Mean Variabel Kinerja pegawai											3,71

Sumber: Lampiran 4

Tabel 4.6, dapat diketahui bahwa persepsi terhadap variabel kinerja pegawai dapat diartikan bahwa responden memberi nilai bagus/ penting, hal ini terlihat dari nilai rata-rata sebesar 3,71. Hal ini berarti bahwa para responden memahami dan memiliki kinerja pegawai yang sudah baik namun masih perlu dan sangat memungkinkan untuk ditingkatkan. Indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kinerja pegawai adalah Kualitas Kerja (Y1.2) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata sebesar 3,82, Selanjutnya Indikator Sikap (Y1.4) dimana

indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai rerata 3,71, Selanjutnya Indikator Ketangguhan (Y1.3) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai 3,66. Kemudian, Indikator (Y1.1) dimana indikator ini memiliki dua item pernyataan dengan nilai 3,64.

Nilai *mean* 3,71 responden memberikan penilaian positif terhadap kinerja pegawai. Nilai mean yang tinggi mencerminkan persepsi positif pegawai terhadap kinerja mereka. Mayoritas responden cenderung merasa bahwa kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Makassar dapat dianggap baik dan memenuhi ekspektasi. Tingginya nilai mean dapat menunjukkan bahwa kinerja mereka memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan dan misi organisasi. Hal ini mencerminkan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi.

Penilaian tinggi terhadap kinerja dapat mencerminkan efisiensi dan efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab sehari-hari. Pegawai dapat mencapai hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien. Aspek-aspek seperti Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi yang sebelumnya dinilai positif dapat menjadi faktor pendukung kinerja pegawai. Keselarasan seluruh variabel tersebut dapat memberikan gambaran menyeluruh tentang faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai.

D. Analisa Hasil Penelitian

1. Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas tujuannya untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen yang digunakan dalam penelitian. Melalui uji validitas akan dapat diketahui apakah item-item pertanyaan yang tersaji dalam kuesioner benar-benar mampu mengungkap dengan pasti tentang masalah yang diteliti. Teknik yang dapat dipergunakan untuk uji validitas adalah dengan analisa item, dimana setiap nilai yang ada pada setiap butir pertanyaan dalam kuesioner dikorelasikan dengan nilai total seluruh butir pertanyaan untuk suatu variabel, dengan menggunakan rumus *Product Moment*.

Cara menguji validitas dengan menggunakan formula *Product Moment* dengan taraf signifikansi 0,05. Jika $r_{xy} >$ tabel maka data tersebut adalah valid, tetapi jika $r_{xy} <$ tabel maka data tidak valid. Validitas dapat juga diketahui dari signifikansi hasil korelasi, jika signifikansi hasil korelasi lebih kecil 0,05, maka uji tersebut merupakan konstruk yang kuat. Berdasarkan data yang diperoleh dalam penelitian, maka hasil pengujian validitas instrumen penelitian adalah sebagai berikut:

Tabel 4. 7. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Variabel	Item	R	sig.	Keterangan	Reliabilitas	Keterangan
	X1.1	0,563	0,000	Valid	0,603	Reliabel

Lingkungan kerja	X1.2	0,762	0,000	Valid	0,827	Reliabel		
	X1.3	0,608	0,000	Valid				
Kepemimpinan	X2.1	0,821	0,000	Valid				
	X2.2	0,899	0,000	Valid				
	X2.3	0,863	0,000	Valid				
Kompensasi	X3.1	0,801	0,000	Valid			0,771	Reliabel
	X3.2	0,779	0,000	Valid				
	X3.3	0,822	0,000	Valid				
Kinerja pegawai	Y1.1	0,751	0,000	Valid	0,858	Reliabel		
	Y1.2	0,865	0,000	Valid				
	Y1.3	0,848	0,000	Valid				
	Y1.4	0,855	0,000	Valid				

Sumber : Lampiran 3 hasil uji validitas dan reliabilitas.

Berdasarkan Tabel 4.7 dapat diketahui bahwa instrumen penelitian untuk semua item dan indikator variabel bersifat valid.

2. Uji Reabilitas Instrumen Penelitian Penelitian

Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*, dimana suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Berdasarkan hasil pengujian reliabilitas instrumen penelitian, seperti yang ada pada Tabel 4.7, maka hasil pengujian menunjukkan bahwa semua instrumen penelitian adalah reliabel. Hal ini dapat diketahui bahwa semua variabel penelitian ini mempunyai koefisien keandalan/alpha lebih besar dari 0,6. Bila hasil uji reliabilitas ini

dikaitkan dengan kriteria indeks koefisien reliabilitas menurut Arikunto (1998), menunjukkan bahwa keandalan/alpha instrumen penelitian adalah tinggi. Dengan demikian data penelitian bersifat valid dan layak digunakan untuk pengujian hipotesis penelitian.

E. Analisis Regresi dan Pengujian Hipotesis

1. Analisis Regresi

Analisis regresi dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yakni untuk menganalisis pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, untuk menguji hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya.

Dasar pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan nilai probabilitas baik untuk uji secara parsial. Secara umum hipotesis yang dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H_0 : Tidak terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

H_1 : Terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat

Dasar pengambilan keputusannya adalah:

$P \leq 0,05$, maka H_0 ditolak

$P > 0,05$, maka H_0 diterima

Pengujian hipotesis ini dilakukan dengan teknik analisis statistik regresi linier berganda, dari hasil olahan komputer sub

program SPSS for Windows yang akan dipaparkan melalui tabel-tabel signifikansi, berikut penjelasan sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan.

2. Pengujian Hipotesis

Berdasarkan model empirik yang diajukan dalam penelitian ini dapat dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan melalui pengujian koefisien regresi. Hasil pengujian pada Tabel 4.8 merupakan pengujian hipotesis dengan melihat nilai *p value*, jika nilai *p value* lebih kecil dari 0.05 maka pengaruh antara variabel signifikan. Hasil pengujian disajikan pada tabel berikut :

Tabel 4. 8. Pengujian Hipotesis

	Variabel Independen	Variabel Dependen	B	Beta	t	Sig	Keterangan
H1	Lingkungan kerja	Kinerja pegawai	0,149	0,116	1,335	0,185	Tdk Signifikan
H2	Kepemimpinan	Kinerja pegawai	0,395	0,376	3,886	0,000	Signifikan
H3	Kompensasi	Kinerja pegawai	0,325	0,316	3,948	0,000	Signifikan
R = 0,718							
R Square = 0,516							
$t_{\text{tabel}} = 1.980$							
F = 41,181				Sig = 0,000			
Persamaan Regresi		$Y = 0.548 + 0,149X_1 + 0,395X_2 + 0,325X_3$					

Sumber: Lampiran 5

Dari keseluruhan model tiga pengaruh langsung yang dihipotesiskan, ada dua yang signifikan dan satu tidak signifikan. Adapun interpretasi dari Tabel 5.8 dapat dijelaskan sebagai berikut :

- a. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.185 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,149, koefisien ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dirasakan tidak mempengaruhi kinerja pegawai pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar.
- b. Kepemimpinan Mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar 0,395, koefisien ini menunjukkan bahwa semakin efektif pemimpin dalam menjalankan tugasnya maka kinerja pegawai pegawai pada kantor Kementrian Agama Kota Makassar juga akan semakin meningkat.
- c. Kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dengan $P = 0.000 < 0.05$ dengan nilai koefisien sebesar sebesar 0,325, koefisien ini menunjukkan bahwa bahwa semakin baik kompensasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.
- d. Uji F Signifikan dengan $\text{Sig} < 0,05$, Artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi pada tempat penelitian atau hasil penelitian ini dapat digeneralisasikan pada kantor Kementrian Agama Kota Makassar.
- e. R Square menghasilkan nilai sebesar 0,516, artinya model yang dibangun menggambarkan kondisi di tempat penelitian sebesar 51,6% dan sisanya sebesar 48,4% merupakan keterbatasan

instrument penelitian dalam mengungkap fakta serta adanya error peneliti.

3. Pengujian Asumsi Klasik

Untuk memperoleh nilai penduga yang tidak bias dan efisien dari suatu persamaan regresi berganda, maka datanya harus memenuhi kriteria asumsi klasik sebagai berikut:

1. Multikolinieritas

Multikolinieritas merupakan keadaan dimana terdapat korelasi yang sangat tinggi antara variable bebas dalam persamaan regresi. Menurut Gujarati (1999:157) multikolinieritas memiliki arti adanya korelasi yang tinggi (mendekati sempurna) diantara varibel bebas. Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (Variance Inflating Factor), jika nilai VIF kurang dari 5, maka pada model tersebut tidak terjadi Multikolinieritas (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004).

Tabel 4. 9. Uji Multikolinieritas

Variabel bebas	Toleransi	VIF	Keterangan
Lingkungan kerja	0,443	2,259	Non Multikolinieritas
Kepemimpinan	0,510	1,960	Non Multikolinieritas
Motivasi	0,295	3,393	Non Multikolinieritas

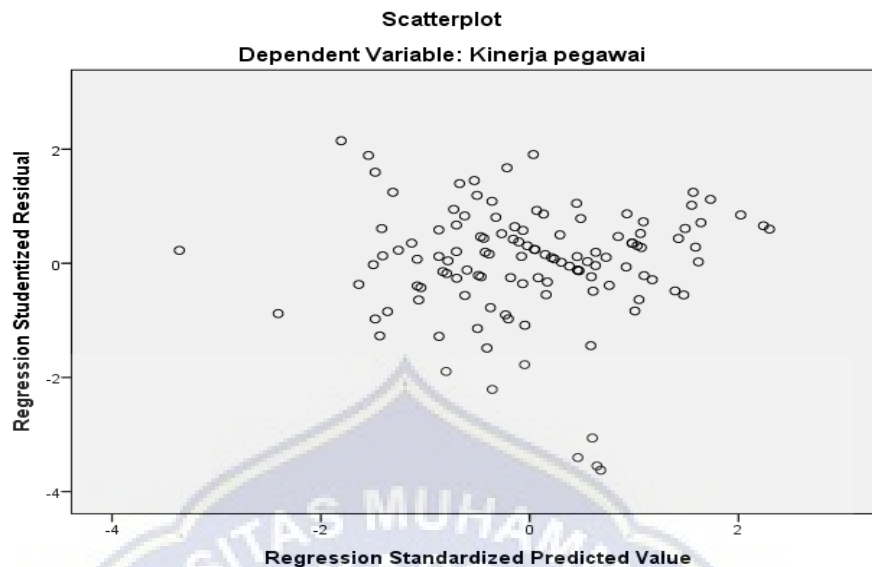
Sumber : Lampiran 5

Berdasarkan Table 4.9 diketahui bahwa nilai VIF tidak ada yang melebihi nilai 5, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas.

2. Heterokedastisitas

Heterokedastisitas akan mengakibatkan penaksiran koefisien-koefisien regresi menjadi tidak efisien. Hasil penaksiran akan menjadi kurang dari semestinya. Heterokedastisitas bertentangan dengan salah satu asumsi dasar regresi linier, yaitu bahwa variasi residual sama untuk semua pengamatan atau disebut homoskedastisitas (Gujarati, 1999). Diagnosis adanya Heterokedastisitas dapat dilakukan dengan memperhatikan residual (*ZRESID) dan variable yang diprediksi (*ZPRED). Jika sebaran titik dalam plot terpencah disekitar angka nol (0 pada sumbu Y) dan tidak membentuk pola atau trend garis tertentu, maka dapat dikatakan bahwa model tidak memenuhi asumsi Heterokedastisitas atau modek regresi dikatakan memenuhi syarat untuk memprediksi (Santoso, 2003 dan Sulaiman, 2004). Heterokedastisitas diuji dengan menggunakan grafik *Scatterplot*. Hasil uji heteroskedastisitas ditunjukkan pada gambar di lampiran 4.

Gambar 4. 2. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Lampiran 5 (2024)

Berdasarkan gambar tersebut dapat dilihat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas karena tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar. Adapun dasar pengambilan keputusan tersebut adalah:

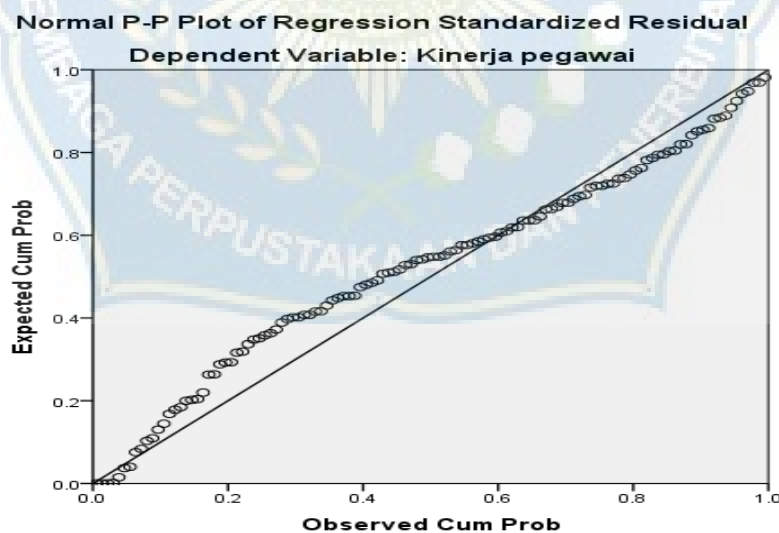
- Jika ada pola tertentu yang membentuk pola tertentu yang teratur, maka terjadi heteroskedastisitas
- Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik menyebar maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mendeteksi apakah distribusi data variabel bebas dan variabel terikatnya adalah normal. Uji normalitas dimaksudkan untuk melihat apakah data yang dianalisis memiliki nilai residual yang berada di sekitar nol (data normal) atau tidak. Jika berada di sekitar nol, maka asumsi

normalitas terpenuhi, demikian sebaliknya (Yarnest, 2004). Model regresi yang baik adalah mempunyai distribusi data normal atau mendekati normal. Untuk menguji atau mendeteksi normalitas ini, diketahui dari tampilan *normal probability plot*. Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan grafik *normal probability plot* seperti yang disajikan pada lampiran 4 dapat diuraikan sebagai berikut:

Gambar 4. 3. Uji Normal Probability Plot



Sumber: Lampiran 5 (2024)

Terlihat bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Sehingga model regresi layak dianalisis lebih lanjut.

F. Pembahasan

Pembahasan ini difokuskan pada keputusan yang dihasilkan dari pengujian hipotesis, sebagai upaya untuk menjawab perumusan masalah penelitian. Hasil analisis dari pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis pertama dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dirasakan tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementrian Agama Kota Makassar. Temuan ini Sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Maulana Sidiq Sedayu., & Rushadiyati (2021) yang menunjukan bahwa Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak Signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Namun, tidak sejalan dengan hasil penelitian Hendri Sembiring (2020) hasil pengujian menunjukan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Indikator Penerangan dan Suara Bising merupakan indikator yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel lingkungan kerja. Hal ini membuktikan bahwa Lingkungan Kerja bukan hanya dilihat dari kondisi fisik instansi, akan tetapi perlu diperhatikan juga lingkungan kerja non fisiknya.

Berdasarkan hasil penelitian melalui wawancara informan memberikan penjelasan bahwa kemungkinan karena pada awal tahun 2024 melakukan renovasi diinstansi, komunikasi antar pegawai juga bisa terganggu karena adanya suara bising. Adanya gangguan visual juga dapat mengganggu kreatifitas dan inspirasi dalam pekerjaan dengan pemandangan peralatan kontruksi, bahan bangunan yang tergeletak dan dinding yang rusak dapat mengganggu estetika lingkungan kerja dan mempengaruhi suasana hati pegawai. Debu dan kotoran dari proses renovasi dapat menyebar ke seluruh ruangan, menciptakan lingkungan yang tidak nyaman dan tidak sehat untuk bekerja. Pegawai mungkin merasa terganggu oleh kekacauan di sekitar mereka dan sulit untuk fokus pada pekerjaan mereka. Sementara itu, terkait aspek sosial dari lingkungan kerja yang mengacu pada hubungan antar tim sesama rekan kerja misalnya saja kurangnya komunikasi dan kerjasama tim yang dilakukan, dimana ada anggota tim yang tidak berbagi

informasi secara terbuka sehingga tidak jarang terjadi suatu kesalahpahaman ketika menjalankan tugas yang diberikan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis kedua dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kepemimpinan mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin efektif pemimpin dalam menjalankan tugasnya maka kinerja pegawai pada kantor Kementerian Agama Kota Makassar juga akan semakin meningkat. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Achmad Rozi Dkk (2020) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Kepemimpinan dengan indikator kemampuan Komunikasi yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kepemimpinan. Hal ini membuktikan bahwa Kemampuan Komunikasi yang kuat adalah kunci dalam membangun hubungan yang baik antara pemimpin dan anggota tim, serta dalam mencapai tujuan organisasi secara efektif

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar memiliki nilai Kepemimpinan yang baik. Hal ini terlihat, kemampuan berkomunikasi dengan para

pegawai, serta memberikan arahan yang jelas dan juga bimbingan terhadap pegawai dalam meningkatkan kontribusinya atau keterlibatannya dalam melakukan pekerjaan. Pemimpin yang baik harus dapat memberikan perhatian penuh pada apa yang dikatakan oleh anggota tim dan memperhatikan isu-isu yang mungkin timbul. Kemampuan untuk memahami sudut pandang orang lain dan merespons dengan empati sangat penting untuk membangun hubungan yang kuat dan saling pengertian dalam tim.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Untuk menjawab rumusan masalah dan hipotesis ketiga dapat diamati dari hasil analisis regresi pada Tabel 4.8. Dari Tabel tersebut menunjukkan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula. Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Andri Susilo Dkk (2019) yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa Variabel Kompensasi merupakan indikator Fasilitas yang memiliki nilai rerata tertinggi dari variabel kompensasi, Hal ini membuktikan bahwa pegawai merasa bahwa fasilitas yang tersedia menambah nilai keseluruhan dan kesejahteraan untuk melakukan pekerjaan yang

mereka emban. Melalui penyediaan fasilitas yang berkualitas dan relevan, perusahaan dapat meningkatkan daya tarik mereka sebagai tempat bekerja dan memperkuat hubungan antara karyawan dan organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan peneliti, Fakta di tempat penelitian menunjukkan bahwa kompensasi pada Kantor Kemenag Kota Makassar, diberikan secara adil dan sebanding dengan pekerjaan yang telah mereka selesaikan. Dengan begitu, Pegawai merasa dihargai dan cenderung lebih termotivasi untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Dengan memperhatikan berbagai aspek kompensasi, organisasi dapat membangun paket kompensasi yang kompetitif dan seimbang yang memenuhi kebutuhan karyawan dan mendukung pencapaian tujuan organisasi.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data, maka dapat disimpulkan sebagai Berikut :

1. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, Koefisien ini menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja dirasakan tidak mampu mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kepemimpinan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin efektif pemimpin dalam menjalankan tugasnya maka kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.
3. kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Koefisien ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi kerja pegawai maka kinerja pegawai akan semakin baik pula.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan dan untuk meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar, Maka berikut ini dibuat beberapa saran:

1. Dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, disarankan agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif, inklusif, dan mendukung pertumbuhan Kinerja Pegawai . Tidak hanya akan meningkatkan kepuasan dan kinerja mereka, tetapi juga membantu organisasi mencapai tujuannya dengan lebih efektif.
2. Disarankan agar Pemimpin mengapresiasi terhadap kerja keras dan prestasi pegawai, Sediakan pengakuan secara terbuka dan penghargaan yang sesuai, baik berupa pujian verbal, penghargaan formal, atau insentif lainnya, sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja.
3. Disarankan untuk memiliki kemampuan untuk menjelaskan dengan jelas tentang bagaimana Kompensasi melakukan struktur kenaikan gaji dan promosi berfungsi di instansi agar meningkatkan kinerja pegawai.
4. Diharapkan agar instansi memperhatikan indikator apa saja yang mampu menghasilkan kinerja yang lebih baik dan memperhatikan indikator apa saja yang belum optimal menghasilkan kinerja yang baik, demi mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H. (2017). Peranan manajemen sumberdaya manusia dalam organisasi. *Warta Dharmawangsa*, (51).
- Adiawaty, S. (2020). Dimensi dan indikator kepemimpinan dan budaya organisasi yang mempengaruhi pemberdayaan. *ESENSI: Jurnal Manajemen Bisnis*, 23(3), 397-403.
- Azikin, S. R., Ilyas, G. B., & Asiz, M. (2019). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen organisasi pada dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten bantaeng. *YUME: Journal of Management*, 2(1).
- Bayu Rama Laksono & Acynthia Ayu Wilasittha. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di PT. Samaco. *BAJ (Behavioral Accounting Journal)*, 4(1), 249-258.
- Bhima, B. A. P., Sang, A., & Noviarini, T. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Kelurahan Jatimekar Kota Bekasi. *Al-Misbah*, 3(1), 32-40.
- Dipang, L. (2013). Pengembangan sumber daya manusia dalam peningkatan kinerja pegawai pada PT. Hasjrat Abadi Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(3).
- Dwianto, A. S., et al. (2019). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. JAEIL INDONESIA. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 2(2), 209-223.
- Enny W, Mahmudah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Pertama. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Farisi, S., & Lesmana, M. T. (2021, June). Peranan Kinerja Pegawai: Disiplin Kerja kepemimpinan Kerja dan lingkungan kerja. In *Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* (Vol. 1, No. 1, pp. 336-351).
- Fazira, Y., & Mirani, R. (2019). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kota Dumai. *JMKSP (Jurnal Manajemen, Kepemimpinan, dan Supervisi Pendidikan)*, 4(1), 76-83.
- Febbyani, A., & Masman, R. R. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Apatel. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 1(4), 725-735.
- Hafidzi, M. K., Zen, A., Alamsyah, F. A., Tonda, F., & Oktarina, L. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Literature

- Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 990-1003.
- Harianti, N., Dani, R. H., & Putra, R. S. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Sebuah Tinjauan Literatur Sistematis 2017-2021. *EKOMA: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Akuntansi*, 2(1), 90-96.
- Hartanto, V. C., & Turangan, J. A. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, kepemimpinan, dan kompensasi kepuasan kerja pegawai hotel di jakarta. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(2), 518-527.
- Kementerian Agama RI. (2019). Al-Qur'an dan Terjemahannya (Edisi Penyempurnaan). Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf Al-Qur'an (LPMQ).
- Lamere, L., Kirana, K. C., & Welsa, H. (2021). Analisis pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 7(2), 341-349.
- Lano, P. F. (2015). Fungsi Kepemimpinan Untuk Mengurangi Sikap Arogansi Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (JISIP)*, 4(1).
- Laras, T., JATMIKO, B., SUSANTI, F. E., & SUSIATI, S. (2021). The effect of work environment and compensation on work motivation and performance: A case study in Indonesia. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 8(5), 1065-1077.
- Lestari, S., Syahriza, R., & Harahap, M. I. (2023). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawai. *Inovasi*, 19(3).
- Lubis, T. C., et al. (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal AKMAMI (Akuntansi Manajemen Ekonomi)*, 2(1), 43-54.
- Milafatul Qoyyimah et al., (2019). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Produksi PT. INKA Multi Solusi Madiun. *Jurnal Ilmiah Bidang Manajemen dan Bisnis*, 2(1), 11-20. Univeritas Muhammadiyah Ponorogo, Indonesia.
- Muhammad Syafii A. Basalamah & Ajmal As'ad. (2021). The Role of Work Motivation and Work Environment in Improving Job Satisfaction. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 94-103. Department of Management, Faculty of Economics and Business, Universitas Muslim Indonesia, Makassar, Indonesia.
- Mundung, M. S., Et Al. (2022). Pengaruh Work Life Balance, Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Di Minahasa. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 10(3), 353-364.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170-183.
- Nguyen, P. T., Yandi, A., & Mahaputra, M. R. (2020). Factors that influence employee performance: motivation, leadership, environment, culture organization, work achievement, competence and compensation (A study of human resource management literature studies). *Dinasti International Journal of Digital Business Management*, 1(4), 645-662.
- Notty, N. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kinerja guru dan staf sekolah advent dki jakarta. *Jurnal Terapan Ilmu Manajemen dan Bisnis*, 4(1), 65-82.
- Nurhidayati, M., & Anggraini, J. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai PT. Bank BRISyariah di Kabupaten Jombang. *Jurnal Asy-Syarikah: Jurnal Lembaga Keuangan, Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(2), 80-92.
- Oktavia, A. (2021). Pengaruh Gaji, Tunjangan dan Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Nganjuk. *Otonomi*, 21(1), 48-55.
- Pangabeian, SNB, Dirbawanto, ND, & Siregar, OM (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank Btn Kantor Cabang Medan. *Jurnal Humaniora, Ilmu Sosial dan Bisnis*, 2 (1), 144-161.
- Paniran, P. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kementerian Agama (Kemenag) Kab. Lebak. *E-Journal Studia Manajemen*, 10(2).
- Putra, MR, Yandi, A., & Maharani, A. (2020). Penentuan Motivasi Dan Kinerja Pegawai: Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Kompensasi (Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Internasional Dinasti Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1 (3), 419-436.
- Putra, R., lima Krisna, N., & Ali, H. (2021). a Review Literature Employee Performance Model: Leadership Style, Compensation and Work Discipline. *Dinasti International Journal of Management Science*, 3(1), 56-66.
- Rahayu, M. S., & Rushadiyati, R. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan karakteristik individu terhadap kinerja pegawai SMK Kartini. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 11(2), 136-145.
- Ratnasari, S. L., Buulolo, M., & Nasrul, H. W. (2020). Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap

Kinerja Pegawai. *MANOR: JURNAL Manajemen dan Organisasi Review*, 2(1), 15-25.

Ronal Donra Sihaloho & Hotlin Siregar. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal Jurnal Ilmiah Socio Secretum*, 9(2), 73-281. Universitas Sisingamangaraja XII Tapanuli.

Sahlan, N. I., Mekel, P. A., & Trang, I. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada PT. Bank Sulut cabang Airmadidi. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(1).

Saleleng, M., & Soegoto, A. S. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, pelatihan dan kompensasi, terhadap kinerja pegawai pada dinas pertanian Kabupaten Sorong Selatan. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 3(3).

Sari, A., Zamzam, F., & Syamsudin, H. (2020). Pengaruh kepemimpinan, pemulihan, dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 1 (2), 1-18.

Sembiring, H. (2020). Pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Bank Sinarmas Medan. *Jurakunman (Jurnal Akuntansi Dan Manajemen)*, 13(1).

Septa Diana Nabella, et al. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kerja Pegawai Unit Usaha Hunian, Gedung, Agribisnis dan Taman Badan Usaha Fasilitas dan Lingkungan pada Badan Pengusahaan Batam. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, 1(1), 30-38. Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Ibnu Sina, Batam.

Septyarini, E. (2022). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepemimpinan, Kedisiplinan, Dan Loyalitas Terhadap Kinerja Pegawai Prima In Hotel Malioboro. *Jurnal Pendidikan Dasar dan Sosial Humaniora*, 1(8), 1449-1462.

Shobirin, A., & Siharis, AK (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Kompensasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai: Studi Literatur. *Transekonomika: Akuntansi, Bisnis Dan Keuangan*, 2 (5), 235-246.

Simamora. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gramedia, Jakarta.

Sudarwati, E., et al. (2021). Peran Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Kerja Kementerian Agama Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Bisnis, Manajemen dan Akuntansi (JEBMA)*, 1(2), 248-268.

- Sulaeman, A., *et al.* (2021). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Primacipta Graha Sentosa Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 137.
- Suprpto, S., Sanosra, A., & Susbiyani, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Rumah Sakit Islam Fatimah Banyuwangi). *Jurnal Internasional Ilmu Manajemen dan Teknologi Informasi*, 2 (1), 28-34.
- Susanto, E. (2022). Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Dosen Bersertifikasi. *Edukatif: Jurnal Ilmu Pendidikan*, 4(6), 7851-7857.
- Susilo, A., & Hendriyatna, H. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Cv. Radjawali. *The Asia Pacific Journal of Management Studies*, 6(2).
- Syuhada, D. S., & Ariswandy, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Tanggamus. *Dikombis: Jurnal Dinamika Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 1(1), 53-62.
- Tanjung, A. W., & Sunarto, A. (2023). Pengaruh Kedisiplinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Asn pada Kantor Kementerian Agama Kota Tangerang Selatan. *Jurnal Ilmiah Swara Manajemen*, 2(2), 177-194.
- Trisna, A., & Guridno, E. (2021). Pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai PT. Saiba Cipta Selaras Kota Jakarta Selatan. *Oikonomia: Jurnal Manajemen*, 17(2), 127-140.
- Widyanarko, A., & Sukesu, S. (2020). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Mojokerto. *IDEI: Jurnal Ekonomi & Bisnis*, 1(2), 60-75.
- Widyastuti, E., & Riantisari, R. Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Klaten.

LAMPIRAN





Lampiran 1. Kuesioner Penelitian

KUESIONER

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPEMIMPINAN DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KOTA MAKASSAR

**Kepada Yth,
Bapak/Ibu pegawai KEMENAG Kota Makassar
Jalan Rapocini Raya No.223
Kelurahan Buakana,
Kecamatan Rappocini,
Kota Makassar.**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Perkenalkan nama saya Irfalasari Baso, mahasiswa Universitas Muhammadiyah Makassar Program Studi Magister Manajemen konsentrasi Sumber Daya Manusia. Saat ini sedang menyusun tesis yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kementerian Agama Kota Makassar". Sehubungan dengan hal itu, dengan hormat saya memohon kesediaan dari Bapak/Ibu untuk mengisi kuesioner penelitian yang telah saya lampirkan. Informasi yang telah didapatkan dari hasil pengisian kuesioner akan digunakan untuk mendukung kelancaran penyusunan data tesis ini.

Perlu saya informasikan bahwa informasi yang telah diberikan oleh Bapak/Ibu kepada peneliti bertujuan untuk kepentingan akademik semata. Kerahasiaan data identitas responden sepenuhnya akan dijamin oleh peneliti. Demikian atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu yang telah memberi kontribusi meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner penelitian ini, saya ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Peneliti,

Irfalasari Baso
NIM. 105021103722

I. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri Bapak/Ibu pada bagian identitas responden yang tersedia.
2. Keterangan Alternatif Jawaban yang tersedia, sebagai berikut:
 - a. Sangat Setuju (SS) : 5
 - b. Setuju (S) : 4
 - c. Kurang Setuju (KS) : 3
 - d. Tidak Setuju (TS) : 2
 - e. Sangat Tidak Setuju (STS) : 1
3. Isilah kolom pernyataan-pernyataan kuesioner berdasarkan dengan pendapat Bapak/Ibu. Pilihlah jawaban dengan memberi tanda silang (×) atau centang (✓) pada kolom alternatif jawaban.

II. Identitas Responden

No. responden : (Diisi oleh peneliti)

Nama :

Jabatan :

Golongan :

Jenis kelamin : Laki-Laki
 Perempuan

Usia : Tahun

Pendidikan terakhir : SMA/SMK S2
 D3 S3
 S1

Lama Bekerja :

LINGKUNGAN KERJA (X1)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Penerangan						
1.	Pencahayaan di area kerja saya mencukupi untuk menjalankan tugas-tugas saya dengan nyaman					
2.	Saya merasa bahwa pencahayaan yang baik di area kerja dapat meningkatkan suasana kerja dan motivasi					
Suara Bising						
3.	Saya merasa bahwa suara bising dapat menjadi penghambat komunikasi yang efektif di tempat kerja					
4.	Saya merasa bahwa tingkat kebisingan di tempat kerja dapat mengganggu konsentrasi dan fokus saya					
Ruang Gerak						
5.	Ruang kerja saya dirancang sedemikian rupa sehingga memungkinkan gerakan dan fleksibilitas yang optimal					
6.	Saya merasa bahwa ruang kerja yang terorganisir dengan baik memungkinkan mobilitas yang efisien					

Kepemimpinan (X2)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Kemampuan Motivasi						
1.	Pemimpin saya memiliki kemampuan untuk mengidentifikasi dan memanfaatkan kekuatan individu dalam tim untuk meningkatkan motivasi					
2.	Saya merasa pemimpin memiliki kemampuan untuk memberikan arahan yang jelas dan tujuan yang dapat memotivasi tim					
Kemampuan Komunikasi						
3.	Pemimpin kami memiliki kemampuan komunikasi yang jelas dan efektif					
4.	Pemimpin mampu menciptakan lingkungan komunikasi terbuka yang mendorong pertukaran ide dan informasi					
Tanggung Jawab Seorang Pemimpin						


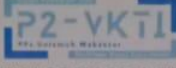
5.	Pemimpin kami memiliki pemahaman yang mendalam terhadap tanggung jawabnya terhadap tim dan organisasi					
6.	Saya melihat pemimpin bertanggung jawab dalam memberikan arahan dan panduan kepada anggota tim					

Kompensasi (X3)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Upah Dan Gaji						
1.	Pemimpin kami memiliki kemampuan untuk menjelaskan dengan jelas tentang bagaimana gaji dan tunjangan ditentukan di perusahaan					
2.	Pemimpin mampu menjelaskan dengan jelas bagaimana struktur kenaikan gaji dan promosi berfungsi di perusahaan					
Tunjangan						
3.	Tunjangan yang diberikan oleh perusahaan dianggap sebagai bagian penting dari paket kompensasi					
4.	Pemimpin memiliki kemampuan untuk menjelaskan dengan jelas bagaimana tunjangan dapat diperoleh atau ditingkatkan					
Fasilitas						
5.	Saya merasa bahwa fasilitas yang tersedia menambah nilai keseluruhan kesejahteraan karyawan					
6.	Saya merasa bahwa fasilitas di perusahaan ini memberikan kenyamanan dan kesejahteraan tambahan					

KINERJA KARYAWAN (Y)						
NO.	PERNYATAAN	JAWABAN				
		SS	S	KS	TS	STS
Mutu Kerja						

1.	Semua pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang standar mutu kerja yang diharapkan					
2.	Pemimpin atau atasan memiliki kemampuan untuk memberikan panduan dan dukungan untuk meningkatkan mutu kerja					
Kualitas Kerja						
3.	Semua Pegawai memiliki pemahaman yang jelas tentang standar kualitas kerja yang diharapkan					
4.	Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja diakui dan dihargai oleh rekan kerja atau atasan					
Ketangguhan						
5.	Semua pegawai mampu mengatasi hambatan atau tantangan dalam pekerjaan dengan efektif					
6.	Ketika dihadapkan dengan perubahan yang tidak terduga, pegawai cenderung melihatnya sebagai peluang					
Sikap						
7.	Semua pegawai berusaha untuk bekerja secara kolaboratif dengan rekan kerja dan anggota tim.					
8.	Semua Pegawai berkomitmen untuk memberikan yang terbaik dalam setiap tanggung jawab yang diberikan					

Lampiran 2. Validasi Data Kuesioner

**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**
Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Andi Mappatempo Bodawi, SE., MM
2. NIDN : 0921037201
3. Asal Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:
Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap
Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

dari mahasiswa:

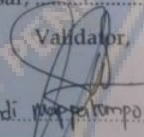
Nama : Rafasari Baso
Program Studi : S2 Manajemen
NIM : 105021103722

(sudah siap/belum siap) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

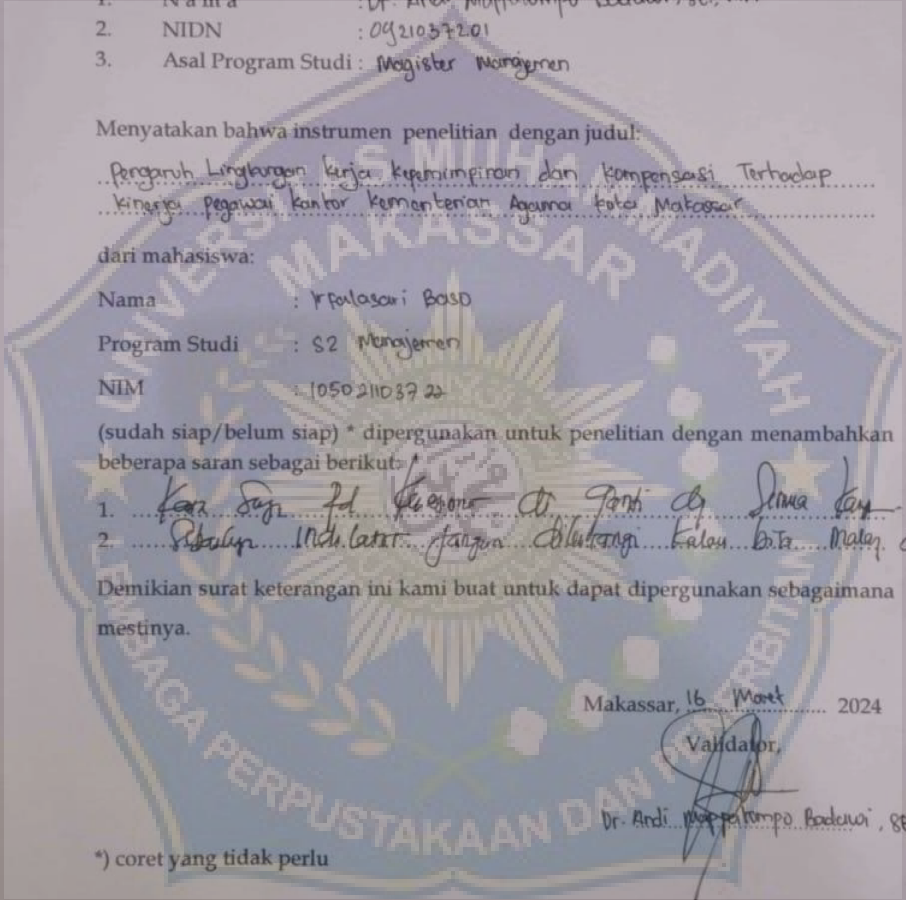
1. Koreksi dan Revisi di Fom di Lembar
2. Sebelum Melakuklan Pengisian Kalau Bisa Matan di kembalikan

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 Maret 2024

Validator,

Dr. Andi Mappatempo Bodawi, SE., MM

*) coret yang tidak perlu





**PUSAT PUBLIKASI DAN VERIFIKASI KARYA TULIS ILMIAH (P2-VKTI)
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR**

Lt. 2 Gedung Pascasarjana Jalan Sultan Alauddin No. 259 Kota Makassar 90221

SURAT KETERANGAN VALIDASI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si
2. NIDN : 0028007801
3. Asal Program Studi : S2 - Manajemen

Menyatakan bahwa instrumen penelitian dengan judul:

Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan, dan Kompensasi Terhadap Kinerja
Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

dari mahasiswa:

Nama : Irfalasari Baso
Program Studi : S2 Manajemen
NIM : 105021103722

(sudah siap/~~belum siap~~) * dipergunakan untuk penelitian dengan menambahkan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perbaiki kalimat pada butir pernyataan, yang disesuaikan dengan kondisi pada institusi pemerintah
2.

Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 16 Maret 2024

Validator,

Dr. Buyung Romadhoni, S.E., M.Si

*) coret yang tidak perlu

Lampiran 3. Hasil Uji Valliditas dan Reabilitas Instrumen

Variabel Lingkungan Kerja (X1)

Correlations

		Lingkungan kerja
X1.1	Pearson Correlation	.563**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
X1.2	Pearson Correlation	.762**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
X1.3	Pearson Correlation	.608**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	89.6
	Excluded ^a	14	10.4
	Total	134	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.603	3

Variabel Kepemimpinan (X2)

Correlations

		Kepemimpinan
X2.1	Pearson Correlation	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
X2.2	Pearson Correlation	.899**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
X2.3	Pearson Correlation	.863**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	120	89.6
	Excluded ^a	14	10.4
	Total	134	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.827	3

Variabel Kompensasi (X3)

Correlations

Correlations		Kompensasi
X3.1	Pearson Correlation	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
X3.2	Pearson Correlation	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
X3.3	Pearson Correlation	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	89.6
	Excluded ^a	14	10.4
	Total	134	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.771	3

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Kinerja pegawai
Y1.2	Pearson Correlation	.751**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
Y1.2	Pearson Correlation	.865**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
Y1.3	Pearson Correlation	.848**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120
Y1.4	Pearson Correlation	.855**
	Sig. (2-tailed)	.000
	N	120

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability

Scale: ALL VARIABLES

		N	%
Cases	Valid	120	89.6
	Excluded ^a	14	10.4
	Total	134	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.858	4

Lampiran 4. Distribusi Frekuensi

Frequencies Variabel Lingkungan Kerja

Statistics

		X1.1.1	X1.1.2	X1.2.1	X1.2.2	X1.3.1	X1.3.2
N	Valid	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.44	4.38	4.38	4.38	4.23	4.29

Frequency Table

X1.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	67	55.8	55.8	55.8
	5	53	44.2	44.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	.8	.8	.8
	3	2	1.7	1.7	2.5
	4	68	56.7	56.7	59.2
	5	49	40.8	40.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	75	62.5	62.5	62.5
	5	45	37.5	37.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	75	62.5	62.5	62.5
	5	45	37.5	37.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X1.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	10.0	10.0
	4	69	57.5	67.5
	5	39	32.5	100.0
	Total	120	100.0	100.0

X1.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	5	4.2	4.2
	4	75	62.5	66.7
	5	40	33.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0



Frequencies Variabel Kepemimpinan (X2)

Statistics

		X2.1.1	X2.1.2	X2.2.1	X2.2.2	X2.3.1	X2.3.2
N	Valid	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.05	4.23	4.17	4.13	4.06	4.02

Frequency Table

X2.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	15	12.5	12.5	12.5
	3	5	4.2	4.2	16.7
	4	59	49.2	49.2	65.8
	5	41	34.2	34.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	5.0	5.0	5.0
	3	8	6.7	6.7	11.7
	4	59	49.2	49.2	60.8
	5	47	39.2	39.2	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	9	7.5	7.5	7.5
	3	12	10.0	10.0	17.5
	4	49	40.8	40.8	58.3
	5	50	41.7	41.7	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.2.2

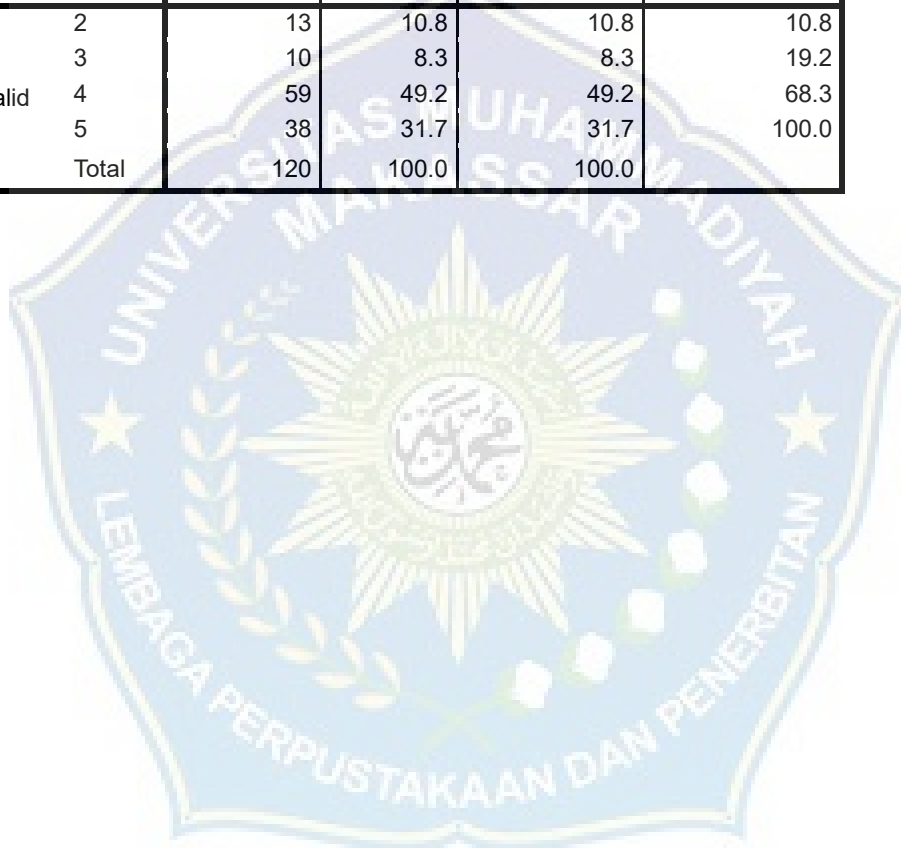
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	13	10.8	10.8	10.8
	3	7	5.8	5.8	16.7
	4	52	43.3	43.3	60.0
	5	48	40.0	40.0	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X2.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	14	11.7	11.7	11.7
3	10	8.3	8.3	20.0
Valid 4	51	42.5	42.5	62.5
5	45	37.5	37.5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X2.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	13	10.8	10.8	10.8
3	10	8.3	8.3	19.2
Valid 4	59	49.2	49.2	68.3
5	38	31.7	31.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	



Frequencies Variabel Kompensasi (X3)

Statistics

		X3.1.1	X3.1.2	X3.2.1	X3.2.2	X3.3.1	X3.3.2
N	Valid	120	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		3.27	3.32	3.43	3.47	3.54	3.67

Frequency Table

X3.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	8	6.7	6.7	6.7
	2	26	21.7	21.7	28.3
	3	25	20.8	20.8	49.2
	4	48	40.0	40.0	89.2
	5	13	10.8	10.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X3.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	10	8.3	8.3	8.3
	2	25	20.8	20.8	29.2
	3	21	17.5	17.5	46.7
	4	45	37.5	37.5	84.2
	5	19	15.8	15.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X3.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.2	4.2	4.2
	2	20	16.7	16.7	20.8
	3	29	24.2	24.2	45.0
	4	50	41.7	41.7	86.7
	5	16	13.3	13.3	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

X3.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	19	15.8	15.8	18.3
3	35	29.2	29.2	47.5
Valid 4	45	37.5	37.5	85.0
5	18	15.0	15.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X3.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
1	3	2.5	2.5	2.5
2	10	8.3	8.3	10.8
3	43	35.8	35.8	46.7
Valid 4	47	39.2	39.2	85.8
5	17	14.2	14.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

X3.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	8	6.7	6.7	6.7
3	44	36.7	36.7	43.3
Valid 4	48	40.0	40.0	83.3
5	20	16.7	16.7	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Frequencies Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Statistics

		Y.1.1	Y.1.2	Y.2.1	Y.2.2	Y.3.1
N	Valid	120	120	120	120	120
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.62	3.66	3.66	3.98	3.86

Statistics

		Y.3.2	Y.4.1	Y.4.2
N	Valid	120	120	120
	Missing	0	0	0
Mean		3.46	3.96	3.46

Frequency Table

Y.1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	4	3.3	3.3	3.3
	2	20	16.7	16.7	20.0
	3	26	21.7	21.7	41.7
	4	38	31.7	31.7	73.3
	5	32	26.6	26.6	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y.1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	3	2.5	2.5	2.5
	2	26	21.7	21.7	24.2
	3	11	9.2	9.2	33.4
	4	49	40.8	40.8	74.2
	5	31	25.8	25.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y.2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1	5	4.2	4.2	4.2
	2	18	15.0	15.0	19.2
	3	27	22.5	22.5	41.7
	4	33	27.5	27.5	69.2
	5	37	30.8	30.8	100.0
	Total	120	100.0	100.0	

Y.2.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	17	14.1	14.1	14.1
3	20	16.7	16.7	30.8
4	32	26.7	26.7	57.5
5	51	52.5	52.5	100.0
Total	120	100.0	30.8	

Y.3.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
2	5	4,2	4,2	4,2
3	40	33.3	33.3	37,5
4	42	35.0	35.0	72.5
5	33	27,5	27,5	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.3.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 1	1	.8	.8	.8
2	22	18.3	18.3	19.2
3	36	30.0	30.0	49.2
4	43	35.8	35.8	85.0
5	18	15.0	15.0	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.4.1

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
3	42	35.0	35.0	35.0
4	41	34.2	34.2	69.2
5	37	30.8	30.8	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Y.4.2

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	21	17.5	17.5	17.5
3	46	38.3	38.3	55.8
4	30	25.0	25.0	80.8
5	23	19.2	19.2	100.0
Total	120	100.0	100.0	

Lampiran 5. Hasil Analisis Regresi dan Uji Asumsi Klasik

Regression

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan ^b		Enter

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 b. All requested variables entered.

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.718 ^a	.516	.484	.4339

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	20.067	3	6.689	41,182	.000 ^b
	Residual	18.842	116	.126		
	Total	38.909	119			

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai
 b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Lingkungan kerja, Kepemimpinan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.548	.402		1.363	.175
	Lingkungan kerja	.149	.112	.116	1.335	.185
	Kepemimpinan	.395	.102	.376	3.886	.000
	Kompensasi	.325	.082	.316	3.948	.000

- a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Uji Asumsi Klasik

Coefficients^a

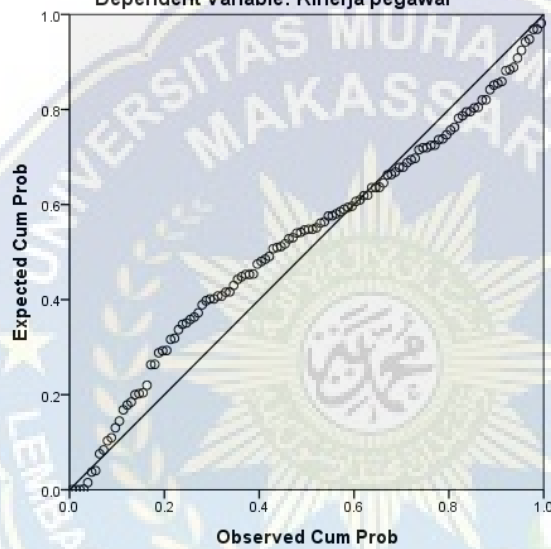
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	Lingkungan kerja	.646	1.548
	Kepemimpinan	.517	1.933
	Kompensasi	.754	1.326

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Charts

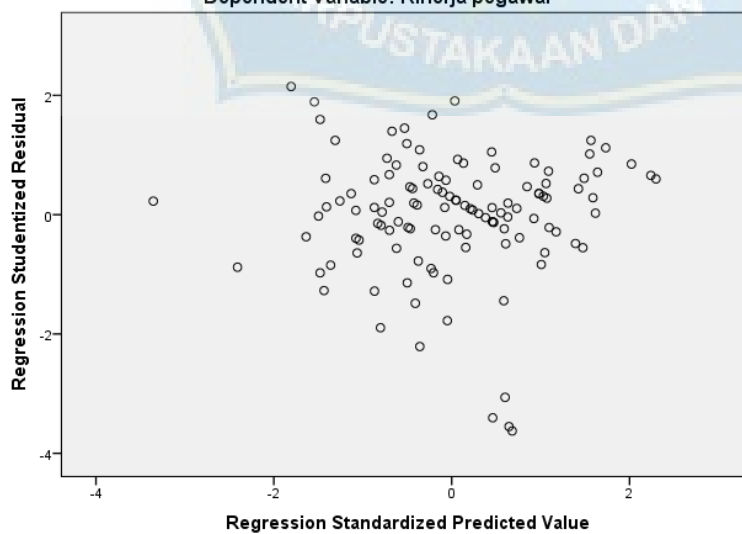
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja pegawai



Scatterplot

Dependent Variable: Kinerja pegawai



Lampiran 6. T Tabel

Df = Tingkat Signifikansi						
Dua Sisi	20%	10%	5%	2%	1%	0,2%
Satu Sisi	10%	5%	2,5%	1%	0,5%	0,1%
100	1.29007	1.66023	1.98397	2.36422	2.62589	3.17374
101	1.28999	1.66008	1.98373	2.36384	2.62539	3.17289
102	1.28991	1.65993	1.98350	2.36346	2.62489	3.17206
103	1.28982	1.65978	1.98326	2.36310	2.62441	3.17125
104	1.28974	1.65964	1.98304	2.36274	2.62393	3.17045
105	1.28967	1.65950	1.98282	2.36239	2.62347	3.16967
106	1.28959	1.65936	1.98260	2.36204	2.62301	3.16890
107	1.28951	1.65922	1.98238	2.36170	2.62256	3.16815
108	1.28944	1.65909	1.98217	2.36137	2.62212	3.16741
109	1.28937	1.65895	1.98197	2.36105	2.62169	3.16669
110	1.28930	1.65882	1.98177	2.36073	2.62126	3.16598
111	1.28922	1.65870	1.98157	2.36041	2.62085	3.16528
112	1.28916	1.65857	1.98137	2.36010	2.62044	3.16460
113	1.28909	1.65845	1.98118	2.35980	2.62004	3.16392
114	1.28902	1.65833	1.98099	2.35950	2.61964	3.16326
115	1.28896	1.65821	1.98081	2.35921	2.61926	3.16262
116	1.28889	1.65810	1.98063	2.35892	2.61888	3.16198
117	1.28883	1.65798	1.98045	2.35864	2.61850	3.16135
118	1.28877	1.65787	1.98027	2.35837	2.61814	3.16074
119	1.28871	1.65776	1.98010	2.35809	2.61778	3.16013
120	1.28865	1.65765	1.97993	2.35782	2.61742	3.15954

Lampiran 7. Surat Keterangan Penelitian

**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA**
KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA MAKASSAR
Jalan Rappocini Raya Nomor 223 Makassar – 90222
Telepon (0411) 453572, 453015
email : kepegmakassar@kemenag.go.id

REKOMENDASI PENELITIAN
Nomor : B. 2429 /Kk.21.12/1/TL.01/3/2024

Berdasarkan surat Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Pemerintah Provinsi Sul-Sel Nomor: 6410/S.01/PTSP/2024 Tanggal 18 Maret 2024. Perihal surat Permohonan Izin Penelitian, maka bersama ini disampaikan kepada saudara bahwa :

Nama : Irfal Sari Baso
Nomor Pokok : 105021103722
Program Studi : Manajemen
Pekerjaan/Lembaga : Mahasiswa S2
Judul Penelitian : Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Makassar

Pada prinsipnya kami menyetujui yang bersangkutan untuk melakukan penelitian pada Kantor Kementerian Agama Kota Makassar.

Demikian surat rekomendasi ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Makassar, 21 Maret 2024

ant
KEMENTERIAN AGAMA Kota Makassar
Tata Usaha



LEMBAGA PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
UPT PERPUSTAKAAN DAN PENERBITAN**

Alamat kantor: Jl. Sultan Alauddin NO.259 Makassar 90221 Tlp.(0411) 866972,881593, Fax.(0411) 865588

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIAT

**UPT Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar,
Menerangkan bahwa mahasiswa yang tersebut namanya di bawah ini:**

Nama : Irfalasari Baso

Nim : 105021103722

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan nilai:

No	Bab	Nilai	Ambang Batas
1	Bab 1	10 %	10 %
2	Bab 2	13 %	25 %
3	Bab 3	8 %	15 %
4	Bab 4	10 %	10 %
5	Bab 5	0 %	5 %

Dinyatakan telah lulus cek plagiat yang diadakan oleh UPT- Perpustakaan dan Penerbitan Universitas Muhammadiyah Makassar Menggunakan Aplikasi Turnitin.

Demikian surat keterangan ini diberikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan seperlunya.

Makassar, 21 Mei 2024

Mengetahui,

Kepala UPT- Perpustakaan dan Penerbitan,



Nursuan, S.Hum., M.I.P

NBM. 964 591

Jl. Sultan Alauddin no 259 makassar 90222
Telepon (0411)866972,881 593,fax (0411)865 588
Website: www.library.unismuh.ac.id
E-mail : perpustakaan@unismuh.ac.id

Lampiran 8. Dokumentasi



(Pengurusan Surat Penelitian Pada tanggal 18 Maret 2024 Di Kemntrian Agama Kota Makassar)



(Penerimaan Balasan Surat Penelitian Pada tanggal 20 Maret 2024)



(Pembagian Kuesioner pada tanggal 21 Maret 2024 Di Kentrian Agama Kota Makassar)



(pembagian Kuesioner pada tanggal 21 Maret 2024 Di Kementerian Agama Kota Makassar)



(Pembagian Kuesioner pada tanggal 21 Maret 2024 Di Kementerian Agama Kota Makassar)



(Pembagian Kuesioner pada tanggal 21 Maret 2024 Di Kementerian Agama Kota Makassar)



(Pembagian Kuesioner Pada Tanggal 21 Maret 2024 Di Kementerian Agama Kota Makassar)

BIOGRAFI PENULIS



Irfalasari Baso panggilan Irfa lahir di Tolangi pada tanggal 06 September 2000 dari pasangan suami istri Bapak Baso Dg. Siratte dan Ibu Besse Dg. Nawere. Peneliti adalah anak keempat dari 6 bersaudara. Peneliti sekarang bertempat tinggal di Alauddin 2 Ir.10, Kecamatan Mangasa, Kabupaten Tamalete, Sulawesi Selatan. Pendidikan yang ditempuh oleh peneliti yaitu SDN 172 Sukamaju lulus tahun 2012, SMP Negeri 1 Sukamaju lulus tahun 2015, SMA Negeri 10 Luwu Utara lulus tahun 2018, mulai tahun 2018 mengikuti Program S1 Fakultas Ekonomi Bisnis Program Studi Manajemen Kampus Universitas Muhammadiyah Makassar, dan tahun 2022 melanjutkan jenjang pendidikan dengan mengikuti Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dengan mengambil konsentrasi Sumber Daya Manusia. Sampai dengan penulisan tesis ini peneliti masih terdaftar sebagai mahasiswa Program S2 Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.