

PENGARUH KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KECAMATAN WIYUNG KOTA SURABAYA

Nabilah Zahrah Nur Mahdiyyah

Bilazahra820@gmail.com

Dewi Urip Wahyuni

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research aimed to find out and analyze the effect of compensation, organizational culture, and work environment on the employees' performance in Kecamatan Wiyung, Surabaya. The research was quantitative. The data collection technique used non-probability sampling. In line with that, there were 50 respondents as the sample. Moreover, the instrument in the data collection technique used a questionnaire. The questionnaires were distributed to the respondents. Furthermore, the data were primary. The sampling technique used saturated sampling or total sampling. Additionally, the data analysis technique used multiple linear regression with the SPSS (Statistical Product and Service Solution)26 version. The result indicated that compensation had a positive and significant effect on the employees' performance in Kecamatan Wiyung, Surabaya. Likewise, organizational culture had a significantly positive effect on the employees' performance in Kecamatan Wiyung, Surabaya. Similarly, the work environment had a positive and significant effect on the employees' performance in Kecamatan Wiyung, Surabaya.

Keywords: *compensation, organizational culture, work environment, employees' performance*

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah primer dengan menggunakan kuisisioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *non probability sampling* dan dalam pengambilan sampel peneliti menggunakan teknik sampling jenuh atau teknik total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuisisioner dengan jumlah sampel sebanyak 50 responden. Model analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS Versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kompensasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: *kompensasi, budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja karyawan*

PENDAHULUAN

Perkembangan industrialisasi dan inovasi teknologi semakin pesat dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, perusahaan menjadi semakin kompetitif era globalisasi saat ini. Perusahaan harus memenuhi tugasnya untuk mencapai tujuan dengan lebih baik dan meningkatkan kinerja perusahaan dengan cara terbaik. Faktor penting dalam organisasi bisnis salah satunya adalah sumber daya manusia. karyawan. Suatu bisnis tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan faktor penentu kelangsungan suatu usaha. Apapun jenis dan tujuan organisasi ataupun perusahaannya, tidak akan pernah lepas dari pekerja. Perusahaan juga harus memperhatikan manajemen dan mengkoordinasikan sumber daya manusia selain dari saat menggunakan teknologi modern.

Menurut Khair (2017:6) Kompensasi merupakan suatu pemberian penghargaan sebagai imbalan atas jasa, perhatian, kerja keras, dan keterampilan yang diberikan sumber daya

manusia kepada suatu organisasi baik berbentuk finansial maupun non finansial. Nilai sumber daya manusia dan perusahaan bisa menurun akibat berkurangnya semangat bersaing tanpa kompensasi. Menurut Munajah (2019:1) Kompensasi adalah imbalan finansial dan non finansial yang diberikan kepada karyawan atas pekerjaan yang telah dilakukan dalam perusahaan. Pemberian penghargaan merupakan bagian dari pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia mengacu pada segala jenis kompensasi individu sebagai imbalan kinerja organisasi. Kompensasi harus adil dan layak bagi karyawan, adil dan layak berarti sedapat mungkin upah yang diterima seumur hidup para pekerja dan upah tersebut harus didasarkan pada pekerjaan minimum dan risiko setiap pekerjaan meningkat pada kinerja karyawan tersebut. . Penghargaan dan rasa hormat yang diberikan oleh perusahaan, karyawan akan memberikan pekerjaan terbaiknya dan kompensasi yang diberikan perusahaan serta menjaga dan menjaga kebahagiaan dan motivasi karyawan. Kompensasi menjadi salah satu alasan dan motif kuat karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan karena menyangkut hal yang penting yaitu pemenuhan hidup.

Budaya organisasi merupakan ciri khas perusahaan yang berkembang dari suatu sistem yang bermanfaat yang mengarah pada prinsip-prinsip etika yang tercermin dalam pemikiran, sikap dan perilaku orang-orang dalam organisasi atau bisnis perusahaan. Oleh karena itu budaya mempengaruhi banyak aspek kehidupan organisasi atau bisnis. Budaya organisasi berkaitan dengan norma perilaku, keyakinan, dan asumsi dalam suatu organisasi. Hal ini berbeda dengan budaya organisasi, yang berfokus pada persepsi masyarakat internal dan mencerminkan asumsi, norma, dan keyakinan yang ada. Menurut Ambarwati (2018: 83) Budaya organisasi mempengaruhi bagaimana karyawan memandang karakteristik subkultur perusahaan, bukan apakah mereka menyukai budaya tersebut atau tidak. Budaya Organisasi yang diciptakan berjalan dengan baik dan berlandaskan visi dan misi perusahaan merupakan bentuk perusahaan mendukung sumber daya manusia sebab budaya organisasi merupakan salah satu hal penting untuk mendorong pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Cara hidup suatu organisasi merupakan pola pikir yang dianut oleh seluruh anggotanya. Budaya organisasi merupakan hubungan antar manusia yang tidak kasat mata, yang dapat memotivasi orang-orang dalam suatu organisasi untuk bertindak kreatif.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sekumpulan hal atau benda akan berdampak positif atau negatif terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Lingkungan kerja adalah segala hal yang melingkupi tempat bekerja karyawan dan dapat mempengaruhi cara dan pekerjaan yang sedang dilakukan. Menurut Sunyoto (2015:38) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila pekerja dapat melaksanakan pekerjaannya dengan aman, optimal, dan nyaman. Lingkungan kerja yang bahagia sangat penting untuk meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja yang baik akan dinilai jika karyawan dapat memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan.

Kinerja karyawan adalah tingkat keberhasilan atau citra seorang karyawan yang didasarkan pada kerja keras, kemampuan dan tanggung jawab untuk menentukan tujuan perusahaan, impian, usaha dan visi perusahaan sehingga dapat berkontribusi pada perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu organisasi ditentukan oleh sikap dan perilaku para pegawai di tempat kerjanya dan organisasi di mana ia melakukan pekerjaannya. Kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi Sutrisno (2019:123). Dengan demikian kinerja adalah kualitas dan kuantitas output dari pekerjaan karyawan. Kinerja karyawan pada umumnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam kurun waktu tertentu dalam bekerja terhadap berbagai kemungkinan, seperti standar kerja, sasaran, atau kriteria obyektif .

Kecamatan merupakan perangkat yang dibentuk dalam rangka meningkatkan koordinasi penyelenggaraan pemerintahan, pelayanan publik, dan pemberdayaan masyarakat yang mempunyai tugas antara lain: mengkoordinasikan pemeliharaan prasarana dan sarana pelayanan umum, mengkoordinasikan upaya penyelenggaraan ketentraman dan ketertiban umum, mengkoordinasikan penyelenggaraan kegiatan pemerintahan yang dilakukan oleh perangkat daerah di tingkat kecamatan Kinerja karyawan berpengaruh penting terhadap perusahaan.

Adapun fenomena yang menyangkut kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya, Diantara lain yang perlu mendapatkan perhatian adalah mengenai kompensasi yang diberikan berupa gaji disesuaikan dengan peraturan pemerintah, sedangkan keperluan kebutuhan ekonomi karyawan setiap individu dapat berbeda beda sehingga perlu adanya bonus atas kinerja yang dilakukan. Masalah tentang budaya organisasi pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya dapat dilihat mengenai tingkat patuh terhadap budaya organisasi karyawan yang masih kurang menjadikan karyawan untuk disiplin dalam bekerja, salah satunya adalah dalam kehadiran kerja dan disiplin waktu kerja. Pengawasan yang kurang ketat dari pimpinan pada tiap sub unit membuat lemahnya pengawasan kehadiran untuk melaksanakan pekerjaan pada masing-masing karyawan, masih saja ada yang dikerjakan tidak tepat waktu dan sering terlambat dalam menyelesaikan pekerjaan. Masalah mengenai lingkungan kerja pada Kecamatan Wiyung Surabaya ini masih kurang kondusif diantaranya adalah tata letak tempat kerja maupun berkas yang masih kurang tertata rapi, ventilasi udara di ruang kerja, dan adanya masalah mengenai karakteristik antara karyawan satu dengan yang lain, hal-hal seperti ini menjadi faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Surabaya.

Tabel 1

Data Keterlambatan

No	Bulan	Keterlambatan
1	Januari	6
2	Februari	10
3	Maret	11
4	April	6
5	Mei	7
6	Juni	4
7	Juli	5
8	Agustus	6
9	September	7
10	Oktober	5
11	November	6
12	Desember	5

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2023

Tabel 1 menunjukkan bahwa pada bulan Maret mengalami data keterlambatan karyawan yang cukup tinggi pada Kecamatan Wiyung Surabaya. Peneliti mengidentifikasi bahwa tingginya angka keterlambatan beberapa karyawan yang mayoritas sudah menikah mereka beralasan karena sedang mengurus keperluan rumah dahulu seperti mengurus anak saat akan pergi kesekolah ataupun memasak dahulu untuk bekal atau sarapan. Permasalahan diatas dapat dijelaskan bahwa banyaknya karyawan yang mengalami keterlambatan sehingga dapat mengakibatkan pada pekerjaan yang menumpuk dan membuat pekerjaan yang seharusnya diselesaikan karyawan tersebut dialihkan ke karyawan lainnya. Hal ini menyebabkan turun kinerja karyawannya, oleh sebab itu budaya organisasi di dalam kantor kecamatan wiyung kota surabaya perlu diperketat agar menghasilkan kinerja yang baik.

Tabel 2

Fasilitas Kerja Kantor Kecamatan Wiyung				
No	Aset	Jumlah	Kondisi	
			Layak	Tidak Layak
1	Komputer	14	14	2
2	Lampu Ruangan	25	20	5
3	Printer	8	6	2
4	Wifi	1	1	0
5	AC	12	11	1
6	Meja	70	70	14
7	Kursi	50	50	10
8	Kendaraan Mobil	2	2	0
9	Toilet	17	12	4
10	Musholla	1	1	0

Sumber: Data Sekunder, Diolah 2023

Tabel 2 menjelaskan tentang fasilitas yang tersedia pada kantor kecamatan wiyung kota, perbandingan kondisinya memiliki angka dengan fasilitas yang kurang layak 20% dari fasilitas yang layak. Permasalahan yang dapat dilihat antara lain: beberapa perangkat komputer layak digunakan namun masih sering mengalami lambat beroperasi karena perangkat yang digunakan sebagian masih versi lama. Selain kendala komputer ada hal lain seperti kendala wifi yang juga kurang optimalnya jaringan internet untuk semua karyawan menggunakan, sehingga banyak karyawan yang menggunakan hotspot pribadi untuk mengakses kebutuhan internet. Di dalam ruangan kantor juga memiliki penerangannya masih kurang dan Sirkulasi udara dengan kurang baik, dikarenakan banyak dokumen yang tertumpuk masih belum rapi. Permasalahan ini juga dapat menyebabkan kualitas lingkungan kerja yang tidak baik seperti mereka kurang nyaman bekerja di kantor sehingga mereka dapat bekerja dengan hanya sekedar hadir dan hanya mengerjakan sedikit pekerjaan lalu sisanya dikerjakan di rumah, sehingga tugas pekerjaan belum terselesaikan dengan tepat waktu. Beberapa hal tersebut dapat berakibat pada produktivitas karyawan yang dapat menyebabkan penurunan kinerja karyawannya, sehingga kantor kecamatan wiyung kota surabaya perlu memperhatikan fasilitas kerja karyawannya karena jika produktivitasnya meningkat maka kinerja karyawan yang dihasilkan juga berkualitas baik.

Peneliti mengidentifikasi bahwa untuk menciptakan budaya organisasi yang baik adalah adanya punishment untuk karyawan yang melanggarnya, agar karyawan tidak semena mena untuk melakukan pelanggaran yang kemudian berpengaruh pada kinerja karyawan. Peneliti juga mengidentifikasi bahwa untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik maupun kondusif maka perlu adanya staff/karyawan yang bertugas memelihara kualitas fasilitas yang ada pada Kecamatan Wiyung Surabaya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan. Apabila karyawan dapat memahami budaya organisasi perusahaan lebih tepat maka akan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan sehingga menimbulkan kinerja karyawan yang baik sesuai dengan kompensasi yang diberikan.

Mengacu pada penelitian terdahulu, maka peneliti menuliskan Research GAP untuk variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan. Marida *et al* (2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Puspitasari dan Dahlia (2020) Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Fatimah dan Frinaldi (2020) Budaya organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Febriningrum *et al* (2021) Budaya Organisasi tidak ada pengaruh terhadap kinerja karyawan. Rosminah (2021) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan. Sunarno (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Berdasarkan permasalahan diatas apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan maka kantor juga perlu memperhatikan yang menjadi faktor produktivitas karyawannya. Oleh

karena itu penulis tertarik memilih judul penelitian “Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya”

Berdasarkan latar belakang yang telah peneliti tuliskan di atas, maka penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut: (1) Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya?, (2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya?, (3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya?. Berdasarkan rumusan masalah tersebut maka tujuan yang akan diperoleh dari dilaksanakannya penelitian ini yaitu: (1) Untuk mengetahui dan menganalisis kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. (2) Untuk mengetahui dan menganalisis budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. (3) Untuk mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya.

TINJAUAN TEORITIS

Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Edison et.al (2018:188) menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Berdasarkan berbagai definisi di atas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil kerja atas suatu pekerjaan seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang di berikan kepadanya dalam rangka pencapaian tujuan utama suatu organisasi.

Kompensasi

Menurut Enny (2019:37) kompensasi dapat didefinisikan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada organisasi. Kompensasi tersebut dapat berupa finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung. Menurut Akbar(2021:125) mendefinisikan kompensasi adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian.

Berdasarkan para ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang dilakukan. Agar kompensasi dilakukan secara adil, maka evaluasi pekerjaan merupakan kegiatan untuk menganalisis dalam pemberian kompensasi.

Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Selanjutnya menurut Edy (2019:2).Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

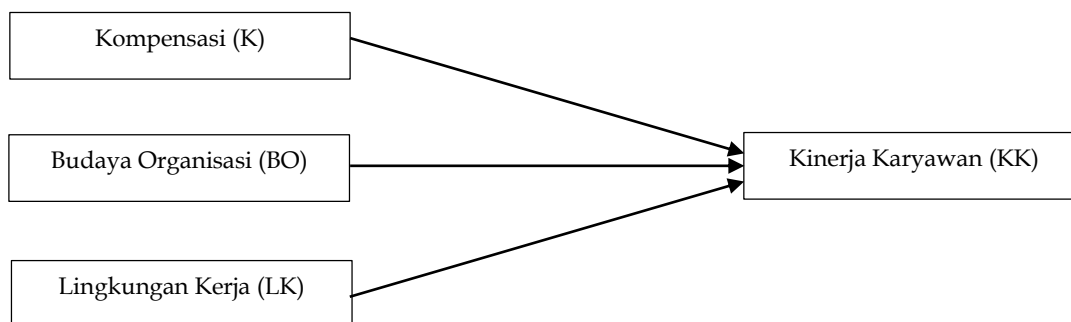
Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

Lingkungan Kerja

Menurut Farida dan Hartono (2016:10), berpendapat bahwa lingkungan kerja mencakup lingkungan fisik dan lingkungan non fisik. Lingkungan tersebut melekat dengan pegawai sehingga tidak dapat dipisahkan dari upaya pengembangan kinerja pegawai serta mempengaruhi pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang dibebankan. Maka dari itu lingkungan kerja yang terlihat segar, nyaman, dan memenuhi standar kebutuhan yang layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan menurut Busro (2017:301), lingkungan kerja diartikan sebagai tempat organisasi berada, serta tempat dimana seluruh pegawai dapat menjalankan tugas dan fungsinya dengan dilengkapi berbagai sarana dan prasarana untuk membantu pencapaian visi dan misi, ataupun tujuan organisasi.

Berdasarkan pengertian diatas, dapat ditarik kesimpulan mengenai lingkungan kerja merupakan keadaan disekitar lingkungan pegawai yang dapat memberikan pengaruh dirinya dan pekerjaannya dalam melaksanakan tugas yang diberikan sehingga apabila lingkungan kerja mendukung maka tercapainya tujuan berdasarkan visi dan misi organisasi.

RERANGKA KONSEPTUAL



Gambar 1
Rerangka Konseptual

PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Hipotesis adalah dugaan atau pernyataan sementara terhadap rumusan masalah suatu penelitian yang bertujuan untuk mengarahkan serta memberikan pedoman dalam pokok permasalahan dan tujuan. Sugiyono (2018:96), menyatakan bahwa hipotesis disusun dan diuji untuk menunjukkan benar atau salah dengan terbebas dari nilai dan pendapat peneliti yang menyusun dan menguji. Dengan merujuk pada pemahaman yang telah diberikan oleh ahli sebelumnya, pengembangan hipotesis dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan salah satu motivasi pegawai yang mempengaruhi kinerja. Dengan memberikan penghargaan dan rasa hormat, karyawan akan memberikan pekerjaan terbaiknya dan kompensasi yang diberikan perusahaan serta menjaga dan menjaga kebahagiaan dan motivasi karyawan.

Dari pernyataan di atas hubungan antara variabel Kompensasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Marida (2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2020) sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan menyatakan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

H1: Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Budaya organisasi merupakan cara hidup dan gaya hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh anggota organisasi sebuah organisasi pasti memiliki tujuan yang berbeda-beda. Banyak cara yang ditempuh organisasi untuk meningkatkan kualitas organisasi, peningkatan kualitas organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang ahli dan bermutu. Jika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, hal itu mempengaruhi pada tingginya tingkat keterikatan karyawan dalam organisasi tersebut. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai yang berkualitas salah satu faktor yang cocok diterapkan dalam lingkungan kerja ialah budaya organisasi. Setiap perbaikan budaya kerja ke arah yang lebih kondusif akan memberikan sumbangan yang sangat berarti bagi peningkatan kinerja karyawan.

Dari pernyataan di atas hubungan antara variabel Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fatimah (2020). Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Febriningrum (2021) bahwa tidak terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan.

H2: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN

Lingkungan kerja adalah faktor yang paling berpengaruh dalam menopang hasil kerja yang maksimal. Apabila lingkungan kerja tidak kondusif maka akan mengakibatkan kurang meningkatnya kinerja pada pegawai, begitu pula sebaliknya apabila lingkungan kerja kondusif dan baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Oleh sebab itu, lingkungan kerja harus diperhatikan dengan sangat hati-hati karena lingkungan kerja merupakan rumah kedua bagi karyawan setelah tempat tinggal. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman, dan tentunya akan sangat mempengaruhi kinerja kerjanya. Karyawan akan dapat melaksanakan aktivitasnya dengan baik dan hasil yang optimal jika didukung oleh kondisi lingkungan yang baik. Sebuah kondisi lingkungan dibidang baik apabila manusia dapat melakukan aktivitasnya secara, sehat, optimal, aman, dan nyaman.

Dari pernyataan di atas hubungan antara variabel Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rosminah (2021). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sebaliknya, hal ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sunarno (2021). Berdasarkan hasil analisis pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

H3: Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian dan Gambaran Populasi

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:14) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme (mengandalkan empirisme) yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara acak (random), pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian objektif, dan analisis data bersifat jumlah atau banyaknya (kuantitatif) atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Gambaran Populasi

Menurut Sugiyono (2019 : 80), Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Teknik Pengambilan Sampel

Sampel merupakan bagian dari populasi yang menjadi sebagai sumber data aktual. Sampel mencakup jumlah dan karakteristik yang ada dalam populasi tersebut (Sugiyono, 2016:81). Teknik sampel ini menggunakan teknik non probability sampling. Menurut Sugiyono (2019:82) Non-probability sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Pada sampel penelitian ini yaitu pengambilan sampel dengan cara semua karyawan yang menjadi populasi dijadikan sampel jenuh, yaitu Sampling jenuh adalah teknik penentuan sample apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. sampel yang diambil oleh peneliti di kecamatan wiyung kota surabaya adalah 50 orang karyawan.

Teknik Pengambilan Data

Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu: (1) Data primer, Data yang diperoleh menggunakan daftar pertanyaan yang telah peneliti bentuk atau struktur dengan simpulan informasi tentang pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. (2) Data sekunder, Data sekunder ini peneliti memperoleh dari berbagai sumber yang ada seperti jurnal, buku, dan sumber lainnya yang berkaitan dengan variabel kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja.

Sumber Data

Sumber data untuk penelitian ini diperoleh melalui distribusi kuesioner kepada karyawan Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Kuesioner ini telah disusun oleh peneliti untuk menilai dan menganalisis pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya.

Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2018:224) pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Peneliti tidak akan mengakhiri fase pengumpulan data sebelum peneliti yakin bahwa data yang terkumpul dari berbagai sumber yang berbeda dan terfokus pada situasi sosial yang diteliti mampu menjawab rumusan masalah dari penelitian, sehingga ketepatan dan kredibilitas tidak diragukan oleh siapapun. Adapun metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: (1) Observasi dan (2) Kuesioner (Skala Likert).

Penyajian jawaban dalam bentuk skala likert melibatkan pemberian skor pada setiap jawaban dari pertanyaan yang diajukan kepada responden. Penyajian ini memudahkan responden dalam memilih jawaban yang sesuai bagi mereka, penggunaan skor pada skala likert memiliki tujuan untuk menghitung data terkumpul yang terkait dengan suatu objek dalam konteks penelitian yang dilakukan oleh responden. Skala likert adalah kumpulan pernyataan yang terbentuk pada hipotesis yang diteliti dan dijawab oleh responden untuk menampilkan tingkat persetujuan responden dalam 5 tingkat kategori pilihan, yaitu dimulai dari "Sangat Tidak Setuju" sampai "Sangat Setuju" dengan masing-masing skor 1-5 (Joshi et al., 2015:396), berikut uraian kuesioner pada penelitian ini: (a) Sangat Tidak Setuju (STS) = skor 1. (b) Tidak Setuju (TS) = skor 2. (c) Netral (N) = skor 3. (d) Setuju (S) = skor 4. (e) Sangat Setuju (SS) = skor 5.

Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat dua jenis, yaitu variabel bebas (independen) meliputi kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sedangkan variabel terikat (dependen) menggunakan kinerja karyawan.

Definisi Operasional Variabel

Kompensasi (K)

Kompensasi merupakan imbalan sebagai bentuk timbal jasa yang diberikan oleh kantor sebagai bentuk penghargaan atas kinerja yang dilakukan oleh karyawan Kecamatan Wiyung Kota Surabaya. Menurut Hasibuan (2016:235) indikator kompensasi tersebut di antaranya adalah: (1)Upah dan Gaji, (2)Intensif, (3)Tunjangan, (4)Fasilitas.

Budaya Organisasi (BO)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem yang menjadi pedoman yang dikembangkan oleh kantor untuk mengarahkan dalam melakukan kinerja karyawan pada Kecamatan Wiyung kota Surabaya. Adapun indikator-indikator budaya organisasi menurut Menurut Edison *et al.*, (2016 : 131) yaitu : (1)Kesadaran Diri, (2)Keagresifan, (3)Kepribadian, (4)Performa, (5)Orientasi Tim.

Lingkungan Kerja (LK)

Lingkungan kerja mencakup segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung kota Surabaya. Menurut Afandi (2018:18) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut : (1)Kebersihan, (2)Suhu Udara, (3)Penerangan, (4)Ketenangan, (5)Perilaku Karyawan.

Kinerja Karyawan (KK)

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan Kecamatan Wiyung Kota Surabaya yang diukur dalam jangka waktu yang ditentukan. Menurut Afandi (2018:89) menyebutkan bahwa indikator kinerja karyawan yaitu : (1)Kualitas, (2)Kuantitas, (3)Ketepatan, (4)Sikap.

Teknik Analisis Data

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2021:51) uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut.

Uji Validitas dilakukan dengan nilai signifikan lebih kecil 5% (level of significance) untuk menunjukkan bahwa pertanyaan tersebut valid. untuk menguji validitas dasar analisis sebagai berikut: a)Jika nilai sig (2-tailed) < 0,05 maka variabel tersebut valid; b)Jika nilai sig (2-tailed) > 0,05 maka variabel tersebut tidak valid.

Uji Reabilitas

Menurut Sugiyono (2019: 176) Uji reabilitas digunakan untuk mengukur reliabilitas data dimana instrumen dinyatakan reliabel apabila instrumen dapat menghasilkan data yang sama saat digunakan untuk mengukur objek yang sama secara berulang-ulang. Dalam penelitian ini untuk mengukur uji reliabilitas digunakan rumus Cronbach Alpha dengan kriteria sebagai berikut: (a)Apabila perolehan nilai Cronbach alpha > 0,60 maka dapat ditarik kesimpulan bahwa item pertanyaan yang digunakan tersebut reliabel; b)Apabila perolehan nilai Cronbach alpha < 0,60 maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa item pertanyaan yang digunakan tersebut tidak reliabel.

Analisis Regresi Berganda

Analisis regresi berganda digunakan sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui adakah pengaruh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang terdiri dari faktor seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja. Adapun perumusan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

$$KK = a + \beta_1 K + \beta_2 BO + \beta_3 LK + e$$

Dimana:

Y	: Kinerja Karyawan
A	: Konstanta
β_1 s/d β_3	: Koefisien regresi
K	: Kompensasi
BO	: Budaya Organisasi
LK	: Lingkungan Kerja
e	: Standar Error

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2021:161) uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel dependen (terikat) dan variabel independen (bebas) mempunyai distribusi normal atau tidak. Penelitian yang menggunakan metode yang lebih handal untuk menguji data mempunyai distribusi normal atau tidak yaitu dengan melihat Normal Probability Plot. Model Regresi yang baik adalah data distribusi normal atau mendekati normal, untuk mendeteksi normalitas dapat dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal grafik. Dasar pengambilan keputusan dengan menggunakan grafik normal probability plots, sebagai berikut: a) Apabila data meluas ke daerah sekitar garis diagonal, lalu ke arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan memenuhi asumsi normalitas; b) Apabila data melebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi dikatakan tidak memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas ini bertujuan untuk menguji apakah suatu model regresi terdapat korelasi antar variabel independen (bebas). Ghozali (2021:160), menyatakan bahwa Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Pengujian multikolinearitas dilihat dari besaran VIF (Variance Inflation Factor) dan tolerance. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel independen lainnya. Kriterianya adalah sebagai berikut: a) Jika nilai tolerance <0,10 dan nilai VIF >10,0 maka dapat dikatakan adanya multikolinearitas; b) Jika nilai tolerance >0,10 dan nilai VIF <10,0 maka dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke satu pengamatan yang lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homoskedastisitas atau jika tidak terjadi heteroskedastisitas pendapat Ghozali, (2021:137). Pada saat mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat ditentukan dengan melihat grafik Plot (Scatterplot) antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residual

(SRESID) dengan dasar analisis sebagai berikut: a) Jika grafik plot menunjukkan suatu pola titik yang bergelombang atau melebar kemudian menyempit, maka dapat disimpulkan bahwa telah terjadi heteroskedastisitas; b) Jika tidak ada pola yang jelas, serat titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependen. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F hitung dan F tabel namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditentukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan $n - (k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya. Menurut Ghozali(2021:96) adapun nilai alpha yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebesar 0,05. dimana kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut : a) Apabila tingkat signifikansi uji F < 0,05 maka model regresi signifikan dan layak digunakan; b) Apabila tingkat signifikansi uji F > 0,05 maka model regresi negatif dan tidak layak digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dapat menjelaskan variasi variabel dependen. Pada pengujian hipotesis pertama koefisien determinasi dilihat dari besarnya nilai (Adjusted R²) untuk mengetahui seberapa jauh variabel bebas yaitu gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan disiplin kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Nilai (Adjusted R²) mempunyai interval antara 0 dan 1. Jika nilai Adjusted R² bernilai besar (mendeteksi 1) berarti variabel bebas dapat memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen. Sedangkan jika (Adjusted R²) bernilai kecil berarti kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas. Menurut Ghozali (2021:97) secara umum koefisien determinasi untuk data silang (crosssection) relatif rendah karena adanya variasi yang besar antara masing-masing pengamatan, sedangkan untuk data runtun waktu (time series) biasanya mempunyai nilai koefisien determinasi yang tinggi.

Uji t

Uji secara parsial (uji t) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) dengan asumsi-asumsi variabel lainnya adalah konstan. Menurut Ghozali (2021:97) adapun kriteria pengambilan keputusan yang digunakan dalam pengujian adalah sebagai berikut : a) Jika angka sig. > 0,05, maka hipotesis ditolak. Secara parsial variabel independen tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen; b) Jika angka sig. < 0,05, maka hipotesis diterima. Secara parsial variabel independen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Uji Instrumen

Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Dapat dikatakan valid jika pernyataan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisisioner tersebut.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas

Variabel	Pertanyaan	Pearson Correlation	Sig	Kesimpulan
Kompensasi (K)	K.1	0,894	0,000	Valid
	K.2	0,928	0,000	Valid
	K.3	0,925	0,000	Valid
	K.4	0,815	0,000	Valid

Budaya Organisasi (BO)	BO.1	0,865	0,000	Valid
	BO.2	0,815	0,000	Valid
	BO.3	0,845	0,000	Valid
	BO.4	0,692	0,000	Valid
	BO.5	0,726	0,000	Valid
Lingkungan Kerja (LK)	LK.1	0,701	0,000	Valid
	LK.2	0,628	0,000	Valid
	LK.3	0,832	0,000	Valid
	LK.4	0,781	0,000	Valid
	LK.5	0,823	0,000	Valid
Kinerja Karyawan (KK)	KK.1	0,851	0,000	Valid
	KK.2	0,868	0,000	Valid
	KK.3	0,881	0,000	Valid
	KK.4	0,797	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 3 menyatakan bahwa nilai signifikan setiap pertanyaan yang diberikan lebih kecil dari 0,05. Hal ini menyatakan bahwa semua pertanyaan pada kuisioner yang diberikan kepada responden dinyatakan valid sebagai alat ukur penelitian

Uji Reabilitas

Uji reliabilitas ini digunakan untuk menguji konsistensi data dalam jangka waktu tertentu, yaitu untuk mengetahui sejauh mana pengukuran yang digunakan dapat dipercaya atau diandalkan.

Tabel 4
Hasil Uji Reabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Kompensasi	0,810	Reliabel
Budaya Organisasi	0,831	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,779	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,871	Reliabel

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 4 menunjukkan hasil dari uji reabilitas tersebut dapat menyatakan bahwa variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan variabel memiliki nilai cronbach alpha yang lebih besar dari 0,6 sehingga layak digunakan sebagai alat ukur instrumen kuisioner dalam penelitian ini.

Analisis Linear Berganda

Dalam penelitian menggunakan analisis regresi linear berganda sebagai cara sebagai alat analisis statistik karena penelitian ini dirancang untuk meneliti variabel-variabel yang mempengaruhi dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil yang diperoleh dari model regresi linear berganda dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 5
Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	6,839	,695		9,844	,000
Kompensasi	,191	,024	,470	7,830	,000
Budaya Organisasi	,276	,033	,551	8,373	,000
Lingkungan Kerja	,067	,032	,129	2,117	,040

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 5 menjelaskan bahwa dapat diketahui ada atau tidaknya hubungan antar variabel independen dengan variabel dependen diperoleh persamaan sebagai berikut:

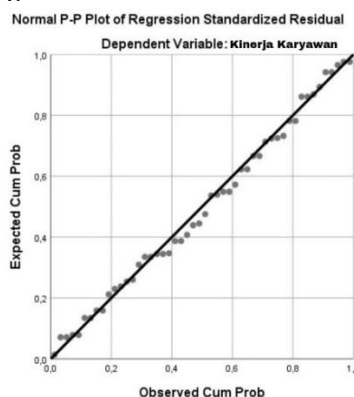
$$KK = 6,839 + 0,191K + 0,276BO + 0,067LK$$

Hasil persamaan regresi linear berganda dapat dijelaskan bahwa: (1)Nilai konstanta sebesar 6,839 yang menunjukkan bahwa variabel independen yang terdiri dari kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja bernilai sama dengan 0 maka kinerja karyawan mengalami peningkatan. (2)Koefisien regresi kompensasi memperoleh nilai sebesar 0,191 sehingga apabila tiap kenaikan pada variabel kompensasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,191. Apabila terjadi penurunan pada variabel kompensasi maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,191. (3)Koefisien regresi budaya organisasi memperoleh nilai sebesar 0,276 sehingga apabila tiap kenaikan pada variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,276. Apabila terjadi penurunan pada variabel budaya organisasi maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,276. (4)Koefisien regresi lingkungan kerja memperoleh nilai sebesar 0,067 sehingga apabila tiap kenaikan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan sebesar 0,067. Apabila terjadi penurunan pada variabel lingkungan kerja maka kinerja karyawan ikut menurun sebesar 0,067.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Berikut merupakan hasil dari uji normalitas menggunakan grafik Normal Probability Plot dari residual yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2

Grafik Normal P-Plot

Gambar 2 menunjukkan bahwa titik-titik menyebar disekitar garis diagonal serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, sehingga dapat dijelaskan model regresi ini telah memenuhi syarat uji normalitas.

Kriteria uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan bahwa jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05. Berikut hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov yang dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 6
Hasil Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,28171559
Most Extreme Differences	Absolute	,106
	Positive	,076
	Negative	-,106
Test Statistic		,106
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 6 menunjukkan bahwa penelitian ini lulus dari uji kolmogorov-smirnov dengan nilai asymp sig (2-tailed) sebesar 0,200. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 sehingga penelitian ini data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Berikut ini adalah hasil dari uji multikolinearitas pada tabel berikut:

Tabel 7
Hasil Uji Multikolinearitas

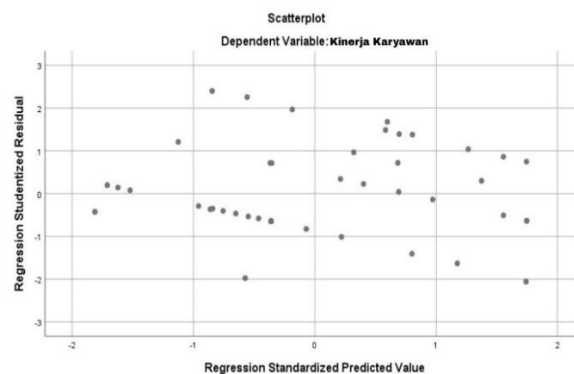
Model	Collinearity Statistics			Keterangan
	B	Tolerance	VIF	
(Constant)	6,839			
Kompensasi	,191	,801	1,249	Tidak terjadi multikolinearitas
Budaya Organisasi	,276	,666	1,501	Tidak terjadi multikolinearitas
Lingkungan Kerja	,067	,777	1,287	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 7 menunjukkan bahwa nilai tolerance lebih dari 0,10 dan nilai VIF (Variance Inflation Factor) kurang dari 10 pada setiap variabel independen. Maka dapat disimpulkan pada persamaan model regresi ini tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independen, sehingga dalam keseluruhan variabel bebas dari multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Berikut hasil dari uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Gambar 3 menjelaskan bahwa titik-titik menyebar luas diantara angka 0 dan sumbu Y dan tidak membentuk pola yang jelas. Maka dapat disimpulkan bahwa penelitian ini tidak terjadi gangguan dari heteroskedastisitas maupun homokedastisitas.

Uji Kelayakan Model

Uji F

Pengujian ini dilakukan dengan SPSS, maka diperoleh hasil uji F pada tabel berikut:

Tabel 8
Hasil Uji F
ANOVA

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	55,035	3	18,345	100,319	,000 ^b
Residual	8,412	46	,183		
Total	63,447	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 8 menjelaskan bahwa signifikansi yang diperoleh sebesar 0,000 atau <0,05. Maka dapat disimpulkan model penelitian ini dan variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja layak digunakan.

Koefisien Determinasi Berganda (R²)

Uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel independen berperan dalam memengaruhi variabel dependen. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 9
Hasil Uji R²
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
	,931 ^a	,867	,859	,428

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 9 menunjukkan nilai R Square sebesar 0,867 atau 86,7%, artinya nilai tersebut menjelaskan bahwa variabel Kompensasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja memberikan kontribusi terhadap variabel kinerja karyawan sebesar 0,867 atau 86,7%, untuk sisanya sebesar 13,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar variabel yang digunakan dalam penelitian.

Uji t

Dengan menggunakan program SPSS maka diperoleh hasil uji t sebagai berikut:

Tabel 10
Hasil Uji t

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	B	Std. Error			
(Constant)	6,839	,695		9,844	,000
Kompensasi	,191	,024	,470	7,830	,000
Budaya Organisasi	,276	,033	,551	8,373	,000
Lingkungan Kerja	,067	,032	,129	2,117	,040

Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data Primer, Diolah 2023

Tabel 10 dapat diketahui bahwa terdapat tiga variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja menghasilkan nilai signifikansi dibawah 0,05. Hal ini berarti bahwa variabel kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Perhitungan uji t dengan program SPSS pada tabel, maka hasil uji dapat diuraikan sebagai berikut: (1)Variabel Kompensasi (K),Variabel kompensasi memperoleh nilai <0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel kompensasi memperoleh nilai t= 7,830 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya variabel kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. (2)Variabel Budaya Organisasi (BO), Variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai <0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel Budaya Organisasi memperoleh nilai t= 8,373 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya variabel Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya. (3)Variabel Lingkungan Kerja (LK), Variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai <0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada tabel, variabel Lingkungan Kerja memperoleh nilai t= 2,117 dengan tingkat signifikansi 0,000 yang artinya variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan kecamatan wiyung kota surabaya.

Pembahasan

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan wiyung. Kompensasi dapat dikatakan signifikan karena karyawan merasa kompensasi yang didapatkan sesuai dengan tugas pekerjaan, contohnya seperti gaji, tunjangan, dan fasilitas yang diberikan kantor secara adil. Karyawan dengan mudah mampu meningkatkan kinerja karena mereka merasa kompensasi yang diberikan dapat secara adil sesuai pekerjaan mereka.

Kompensasi yang diterapkan pada Kecamatan Wiyung juga memiliki peran dalam mendorong semangat para karyawan agar mereka berlomba-lomba meningkatkan kinerja mereka secara individu maupun tim, sehingga membuat suasana di lingkungan kantor menjadi positif, karena para karyawan pastinya akan bersaing secara sehat dan dengan semangat mereka dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditetapkan dengan tepat waktu. Kinerja karyawan yang meningkat dampaknya juga dapat dirasakan oleh kantor kecamatan wiyung kota surabaya karena dapat mencapai tujuannya dalam pemenuhan kepuasan pelayanan kependudukan terhadap masyarakat.

Kecamatan Wiyung Kota Surabaya dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan adalah yang pertama, pemberian Gaji. Kecamatan Wiyung memberikan gaji pokok, besaran gaji pokok karyawan sesuai dengan peraturan pemerintah berdasarkan jabatan, pendidikan, dan masa kerja. Yang kedua, Tunjangan kinerja diberikan kepada karyawan atas kinerja yang dilakukan dan disesuaikan dengan absensi elektronik atau kehadiran, peringkat (Grade) dan kedisiplinan. Selain itu, Tunjangan Hari Raya (THR) yang diberikan kepada karyawan paling lambat lima hari sebelum hari raya. Pemberian THR merupakan salah satu upaya untuk memenuhi kebutuhan dalam merayakan Hari Raya Keagamaan. Yang ketiga, pemberian bonus diberikan oleh kecamatan wiyung bagi karyawan yang sudah melakukan tugas pekerjaannya melampaui target maupun tindakan karyawan dalam membantu pelayanan masyarakat. Peran karyawan kecamatan pada perkembangan teknologi yang semakin canggih ini menjadi lebih bertambah, Hal itu lantaran mereka bertugas dalam memberikan sosialisasi kepada masyarakat agar mampu mengubah cara berpikir, cara kerja, dan cara hidup yang lebih sesuai dengan perkembangan, baik pengetahuan maupun teknologi. Semua kebutuhan masyarakat pun dimudahkan dengan adanya teknologi aplikasi sehingga memudahkan pelayanan tidak harus melalui offline melainkan semua dapat diurus dari rumah secara online dengan aplikasi yang diciptakan pemerintah. Sistem kompensasi yang tepat bagi karyawan akan menciptakan hubungan kerja sama yang sehat untuk kemajuan kinerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya Marida *et al* (2020) Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Puspitasari (2020) kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan wiyung. Pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dapat dikatakan signifikan karena budaya organisasi dijalankan dengan baik pada kantor kecamatan wiyung seperti para karyawan memahami peraturan dan etika yang diterapkan sehingga berjalannya pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Kecamatan Wiyung mempunyai budaya organisasi yang mewajibkan karyawan untuk dapat memahami atau mematuhi norma- norma, nilai-nilai dan aturan yang telah ditetapkan seperti jam kehadiran di kantor. Pada kecamatan wiyung untuk absensi sudah canggih yaitu menggunakan teknologi fingerprint ataupun dapat juga menggunakan ID Card sehingga data keterlambatan setiap hari dapat dipantau. Kecamatan Wiyung juga menerapkan absen kembali saat jam pulang, sehingga dapat dipantau pula siapa yang meninggalkan kantor saat

jam kerja berlangsung tanpa izin ataupun ada keperluan tugas dinas di luar kantor. Kecamatan Wiyung memberikan sanksi yang tegas dan adil kepada karyawan yang melanggar aturan instansi dengan datang tidak tepat waktu pada jam masuk kerja. Sanksi tersebut disesuaikan dengan peraturan yang berlaku, apabila keterlambatan melampaui tiga kali dalam satu bulan sanksi akan diserahkan pada tim pusat kota surabaya dan sanksi terberatnya dapat sampai tahap pemberhentian.. Karyawan yang melakukan pelanggaran dapat diartikan karyawan tersebut belum memahami peraturan dan kode etik yang diberikan oleh kantor sehingga dampaknya karyawan tersebut tidak dapat memanfaatkan waktu yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaan. Dengan mengikuti SOP yang ada dalam kantor, maka kinerja yang diperoleh karyawan kecamatan wiyung akan meningkat dan lebih efisien. Kecamatan Wiyung menerapkan konsep desain thinking untuk mengembangkan budaya organisasi. Penerapan konsep ini tidak hanya menjadikan pelayanan masyarakat yang baik, melainkan dapat juga membentuk budaya yang mendorong kerja sama dan belajar. Konsep ini cara kita memahami, merancang, dan meningkatkan pengalaman manusia. Penerapkan ide ini dalam manajemen kinerja, organisasi dapat bergerak lebih jauh dari sekadar memenuhi kebutuhan pelanggan dan menuju pemahaman yang lebih mendalam tentang perasaan dan harapan pelanggan. Pada konsep ini karyawan dapat berdiskusi, berbagi cerita dan melakukan evaluasi dengan sesama rekan kerja untuk dapat merencanakan strategi untuk menemukan solusi maupun untuk meningkatkan kualitas pelayanan dalam kemajuan teknologi ini. Pada Konsep ini juga membantu kemampuan untuk memahami dan menghargai perspektif orang lain dapat membuat lingkungan yang lebih terbuka dan responsif, karena setiap karyawan memiliki berbagai keluhan masyarakat dengan kebutuhan, keinginan, dan kesulitan yang berbeda.

Fatimah (2020) Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Febriningrum *et al* (2021) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kecamatan wiyung. ketersediaan fasilitas kantor merupakan komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Oleh sebab itu kecamatan wiyung memberikan fasilitas yang memadai agar dapat memberikan kenyamanan pada setiap karyawannya dan berjalannya proses bekerja dapat berjalan secara efektif dan efisien tanpa adanya kendala. Karyawan akan bekerja secara optimal apabila kantor kecamatan memberikan fasilitas yang sesuai dengan kapasitas karyawan.

Kecamatan Wiyung memberikan lingkungan kerja yang dapat mendukung karyawan melakukan tugas pekerjaannya secara sehat, optimal, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan dapat berupa fisik maupun non fisik. Lingkungan kerja yang berada di kecamatan wiyung berupa fisik yang berhubungan langsung meliputi meja, kursi, komputer, printer, dan sebagainya jika terdapat masalah pada benda-benda tersebut karyawan dapat melaporkan sehingga barang tersebut dapat diperbaiki maupun untuk diganti. Lingkungan kerja yang berada di kecamatan wiyung berupa fisik yang tidak berhubungan langsung meliputi pencahayaan dan suhu udara, pencahayaan dalam kantor sudah mencukupi karyawan untuk dapat melakukan tugas pekerjaan dengan baik, jenis lampu yang digunakan untuk di dalam ruangan juga memiliki watt yang cukup untuk mengerjakan ataupun membaca dokumen, jendela yang berada di sekitar kantor juga memiliki akses pencahayaan yang cukup dari sinar matahari selain itu, suhu udara dalam kantor juga memiliki suasana dengan suhu udara yang tidak lembab, karena di dalam kantor selain AC juga terdapat kipas angin, selain itu jendela yang berada di sekitar kantor juga dapat dibuka saat misalkan kantor kecamatan sedang mengalami padam listrik, angin yang dirasakan juga memiliki rasa yang sejuk karena meskipun di sekitar kantor kecamatan wiyung

banyak terdapat gedung tinggi namun jaraknya tidak terlalu dekat sehingga arus anginnya tidak banyak terhalang.

Kecamatan wiyung selain terdapat lingkungan kerja fisik, juga terdapat lingkungan non fisik yaitu meliputi segala kondisi hubungan dengan rekan kerja dalam kantor. Kecamatan Wiyung mengatur tentang lingkungan kerja aman serta mengedepankan sikap saling menghargai, bebas diskriminasi, pengucilan hingga pembatasan. sikap karyawan yang dapat saling menghargai akan menciptakan hubungan dengan rekan kerja makin erat. Kecamatan wiyung dalam mendukung hubungan antar rekan kerja biasanya dengan melaksanakan program seperti sosialisasi dilakukan secara tim, sehingga mereka dapat melakukan brainstorming untuk melaksanakan program sosialisasi tersebut agar berjalan dengan lancar. Mereka juga dapat mendiskusikan segala perkiraan masalah yang dihadapi serta solusi yang diterapkan, semua yang terjadi di dalam tim harus dikomunikasikan agar tidak terjadi kesalahpahaman antar anggota. Lingkungan kerja dapat diciptakan secara kolaboratif, sehingga setiap anggota tim mengalami apa artinya ikut serta bertanggung jawab bersama atas hasil kerja.

Rosminah (2021) Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Sunarno (2021) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja Karyawan.

Penutup Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dengan menganalisis dan membahas dengan acuan beberapa teori penelitian terdahulu yang terkait pengaruh kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan maka dapat ditarik kesimpulan oleh peneliti sebagai berikut: (1) Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang adil dapat mendukung kinerja karyawan yang meningkat. (2) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat dijalankan dengan baik maka kinerja karyawan dapat meningkat secara efektif dan efisien. (3) Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kecamatan Wiyung. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa ketersediaan fasilitas kantor merupakan komponen yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan ini dapat dijadikan pertimbangan bagi penulis selanjutnya, keterbatasan tersebut mencakup: (1) Dalam penelitian tersebut, variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Namun peneliti hanya meneliti tiga variabel independen yaitu kompensasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Sehingga pada penelitian ini tentu belum cukup untuk menjelaskan keseluruhan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. (2) Keterbatasan lain dari penelitian ini yaitu mengambil subyek penelitian yang hanya sebanyak 50 responden, jumlah tersebut belum mencakup keseluruhan karyawan yang ada pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada Kecamatan Wiyung Kota Surabaya, maka peneliti dapat memberikan saran guna untuk meningkatkan kinerja karyawan sebagai berikut: (1) Kecamatan Wiyung Kota Surabaya memberikan tunjangan yang diberikan sesuai dengan kebutuhan karyawan yang sebanding dengan beban kinerja seperti usaha kinerja yang diberikan, kegiatan rapat ataupun lembur operasional yang dilakukan oleh karyawan. (2) Kecamatan Wiyung Kota Surabaya memberikan pelatihan dalam upaya meningkatkan nilai kreativitas dan inovasi untuk dapat menetapkan strategi atau rencana kerja dalam melakukan kinerja. (3) Kecamatan Wiyung Kota Surabaya memperhatikan sarana dan

prasarana yang dapat memperbaiki suhu udara, ataupun dapat melakukan kegiatan kerja bakti agar debu yang menempel pada berkas tidak semakin banyak sehingga mencemari sirkulasi udara.

Daftar Pustaka

- Afandi, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Zanafa Publishing. Riau.
- Akbar, M.F.2021. *Seminar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Insan Cendekia Mandiri. Solok
- Ambarwati, A. 2018. *Perilaku-Dan-Teori-Organisasi. Cetakan-Pertama*. Media Nusa Creative. Malang
- Batjo, N dan M.Shaleh, 2018. *Manajemen sumber daya manusia (edisi pertama)*. Aksara Timur.
- Busro. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prenamedia Group. Jakarta
- _____. 2018. *Teori-teori Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Pertama. Prenadamedia Group. Jakarta
- Edy,S.2019.*Budaya Organisasi*. Prenada Media. Jakarta
- Edison E, Y Anwar dan I Komariah. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung
- _____. 2018. *Manajemen sumber daya manusia : strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*. Alfabeta. Bandung
- Elmi, F. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Mitra Wacana Media.Jakarta
- Enny, M. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. UBHARA Manajemen Press. Surabaya
- Fahmi, I.2016. *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep & Kinerja*. Mitra Wacana Media. Jakarta
- Fatimah, S dan A. Frinaldi, 2020. Pengaruh Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Sungai Geringging. *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, pp. 134-144.
- Farida ,U dan S. Hartono.2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umpo Press. Ponorogo
- Febriningrum,D.A , L.N. Sulistiyowati dan H. Ahmadi, 2021. Pengaruh Budaya Kerja,Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kecamatan Madiun. *Seminar Inovasi Majemen Bisnis Dan Akuntansi 3*, pp. 1-22.
- Ghozali. 2021. *Aplikasi Analisi Multivariat dengan Program IBM SPSS 26*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamali, A.F. 2016. *Pemahaman manajemen sumber daya manusia*. CAPS (Center for Academic Publishing Service). Yogyakarta
- Hari, S. 2019. *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish. Yogyakarta
- Harvey, D. D. B., 2009. *Terjemahan Cahyono Bahan Bacaan Pengantar Ilmu Administrasi Bisnis*. Badan Penerbit Universitas Indonesia . Jakarta
- Hasibuan, M S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan Kedelapan Belas*. Bumi Aksara. Jakarta
- Khair, H. 2017. *Manajemen Kompensasi Suatu Konsep dan Praktis*. Penerbit Madaneta. Medan
- Krisnandi H.2019. *Pengantar manajemen*. Jakarta: IPU-Unas.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Marida, D, M. Mansur, dan M. Khoirul, 2020. Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan KomitmenTerhadap Kinerja Pegawai Kud Pakis Kabupaten Malang. *e – Jurnal Riset ManajemenPRODI MANAJEMEN*, pp. 97-112.
- Mathis, J., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.Jakarta
- Moeheriono, M. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Revisi)*. PT Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Mondy, R., 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga.Jakarta
- Muis, M. R , Jufrizen, dan J Fahmi, 2018. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*,, pp. 9-25.
- Mujanah, S. 2019. *Manajemen Kompensasi*. Putra Media Nusantara (PMN). Surabaya

- Mulyadi, R. d., 2011. *Kepemimpinan dan perilaku organisasi*. Rajawali pers. Jakarta
- Nawawi, H., 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Gadjamada University Press. Yogyakarta
- Nitisemito, A., 2014. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta
- Puspitasari, A.D dan L. Dahlia, 2020. Pengaruh Pengendalian Internal, Motivasi, Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai. *Majalah Ilmiah Bijak*, pp. 81-93..
- Rosminah. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Prgawai Pada Kantor Kecamatan. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1-12.
- Sedarmayanti, 2011. *Membangun dan Mengembangkan Kepemimpinan serta Meningkatkan Kinerja untu Meraih Keberhasilan*. PT. Refika Aditama. Bandung
- _____ 2017. *Manajemen sumber daya manusia*. Refika Aditama. Bandung
- Sinambela, 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara. Jakarta
- Sirait, J., 2006. *Memahami Aspek-Aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. PT Grasindo. Jakarta
- Sugiyono.2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet. Bandung
- Sunarno, 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Bekasi Barat. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, pp. 230-244.
- Sunyoto, 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Cempaka Putih. Yogyakarta
- Supranto, 1997. *Metode Riset : "Aplikasinya dalam pemasaran"*. Rineka Cipta. Jakarta
- Sutrisno, E,2019. *Manajemen sumber daya manusia*. Kencana. Jakarta
- Tohardi, A., 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Mandar Maju. Bandung
- Wibowo. 2018. *Manajemen Kinerja*. Rajagrafindo Persada. Jakarta
- Yoyo, S dan A. Aribowo dan N.A Safiati . 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. ANDI. Yogyakarta