

**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER DI
KECAMATAN SERENGAN KOTA SURAKARTA.**

TESIS

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat-Syarat Guna Memperoleh Gelar
Magister Sains (M.Si) Program Studi Manajemen
Universitas Islam Batik Surakarta**



Disusun Oleh :

NOVITA KRISNASARI

NIM : 2024P20052

**PROGRAM STUDI MAGISTER ILMU MANAJEMEN (M.Si)
PROGRAM PASCASARJANA (PPs)
UNIVERSITAS ISLAM BATIK
SURAKARTA
2026**

LEMBAR PERSETUJUAN**KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMPENSASI,
LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER DI
KECAMATAN SERENGAN KOTA SURAKARTA.**

Diajukan Oleh :

**NOVITA KRISNASARI
NPM : 2024P20052**

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM		
2. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM		

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

Nama : Novita Krisnasari
NPM : 2024P20052
Judul Tesis : Kinerja Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja
Dan Pengembangan Karier di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 1)		
Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM (Penguji 2)		
Dr. Sarsono, SE, M.Si (Penguji 3)		
Tanggal Lulus	6 Agustus 2026	
Nomor Register	4020/KPTS/UT/ MM UNIBA/VIII/2026	

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Novita Krisnasari
 NPM : 2024P20052
 Judul Tesis : Kinerja Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja
 Dan Pengembangan Karier di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pebimbing 1)		
Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM (Pembimbing 2)		

DISAHKAN PIMPINAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Suhendro, SE, M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi)		
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Ka.Prodi Magister Manajemen)		
Tanggal Lulus	6 Agustus 2026	
Nomor Register	4020/KPTS/UT/ MM UNIBA/VIII/2026	

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan dibawah ini:

Nama : Novita Krisnasari

NPM : 2024P20052

Judul Tesis : Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karier Di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis yang saya ajukan ini adalah hasil karya saya sendiri dan belum pernah diajukan untuk memperoleh gelar magister di suatu Perguruan Tinggi, dan sepanjang pengetahuan saya tesis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain kecuali yang diacu dalam naskah ini secara tertulis dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Surakarta,

April 2026

Penulis

(Novita Krisnasari)

MOTTO

Mengabdikan dengan integritas, belajar tanpa henti, demi pelayanan yang lebih
berarti.”

“Menyeimbangkan tugas dan ilmu, demi pengabdian yang semakin bermutu.”

HALAMAN PERSEMBAHAN

Tesis ini aku persembahkan untuk :

1. Kedua Orangtuaku , Sunyoto dan Suyarni yang selalu menyayangi dan selalu memberikan yang terbaik untuk saya
2. Suamiku yang aku cintai, Daniel Eka Kristianto yang selalu menyanyangiku, mendukungku dan memberikan semua yang aku butuhkan. Semoga Tuhan selalu memberikan berkat dan rejeki untuk keluarga kita. Amin.
3. Anakku Rafael Abimanyu Kristianto yang selalu memberikan semangat agar aku selalu berjuang untuk masa depannya, semoga kelak kamu juga menjadi orang yang baik, sukses, sejahtera, berbakti pada orang tua, dan murah hati kepada sesamamu manusia.
4. Untuk teman seperjuanganku Mbak tri Wahyuni, Mimi, Mas Rezka dan Pak Bambang, terimakasih atas dukungan dan bantuannya selama proses penyusunan tesis ini.
5. Bapak Maretha Dinar Cahyono, SE, M.Si yang telah memberikan ijin dan dukungan untuk melakukan penelitian di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis penulis dapat menyelesaikan tugas tesis yang berjudul "Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier Pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta".

Adapun tujuan dari penyusunan tesis ini adalah guna memenuhi syarat untuk memperoleh gelar Magister Sains (M.Si) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen di Universitas Batik Islam (UNIBA) Surakarta.

Dengan penuh kerendahan hati penulis menyadari bahwa tesis ini jauh dari kesempurnaan. Oleh karena penulis mengharapkan kritik dan saan dari semua pihak demi kesempurnaan tesis ini. Dengan rasa hormat penulis mengucapkan banyak terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Ipmawan Muhammad Iqbal, S.Ag., M.Ag., Selaku Rektor Universitas Islam Batik Surakarta yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk menempuh studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen.
2. Dr. Suhendro, SE, Ak, M.Si., Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Batik Surakarta yang telah mengijinkan dan memotivasi penulis untuk menempuh studi pada Program Pascasarjana Magister Manajemen.
3. Kepala Program Studi Ibu Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM
4. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM, selaku pembimbing 1 atas ilmu, bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.

5. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM, selaku pembimbing 2 atas ilmu, bimbingan dan arahan dalam penulisan tesis ini.
6. Segenap Dosen Pascasarjana yang telah memberikan ilmu serta pengalamannya kepada penulis.
7. Segenap pihak yang telah berkontribusi yang tidak dapat disebutkan satu persatu. Terima kasih.

Penulisan tesis ini tentunya jauh dari kata sempurna karena keterbatasan yang dimiliki penulis, sehingga penulis tidak menutup kemungkinan terhadap saran dan kritik yang sifatnya membangun.

Akhirnya penulis menyampaikan semoga penulisan tesis ini bermanfaat bagi pihak yang memerlukan.

Surakarta,

Penulis

(Novita Krisnasari)

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN PENGUJI TESIS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN TESIS	v
HALAMAN MOTTO	vi
HALAMAN PERSEMBAHAN	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRACT	xvi
ABSTRAK	xvii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah.....	10
C. Rumusan Masalah.....	10

D. Batasan Masalah.....	10
E. Tujuan Penelitian.....	11
F. Manfaat Penelitian.....	11

BAB II LANDASAN TEORI

A. Kinerja.....	13
B. Motivasi.....	15
C. Kompensasi.....	19
D. Lingkungan Kerja.....	25
E. Pengembangan karier.....	29
F. Penelitian Yang Relevan.....	35
G. Kerangka Penelitian.....	39
H. Hipotesa.....	40

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain Penelitian.....	44
B. Lokasi.....	44
C. Waktu.....	44
D. Populasi.....	45
E. Sampel.....	45
F. Teknik Sampling.....	45
G. Jenis dan Sumber Data.....	45
H. Variabel Penelitian.....	46
I. Teknik Pengumpulan Data.....	46
J. Definisi Operasional Variabel.....	49

K. Uji Instrumen.....	51
-----------------------	----

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN ANALISA DATA.

A. Deskripsi Lokasi Penelitian.....	62
B. Deskripsi Objek Penelitian.....	67
C. Hasil Penelitian	
1. Uji Asumsi Klasik.	
a. Uji Normalitas.....	71
b. Uji Multikolinearitas.....	72
c. Uji Heterokedastisitas.....	72
2. Uji Regresi Linear Berganda.....	73
3. Uji Hipotesis	
a. Uji F.....	74
b. Uji t.....	75
4. Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	77
D. Pembahasan.....	77

BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN.

A. Kesimpulan.....	85
B. Implikasi.....	85
C. Saran.....	86

DAFTAR PUSTAKA.....	88
---------------------	----

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel II.1 Penelitian Yang relevan.....	35
Tabel II.2 Definisi Operasional Variabel.....	49
Tabel III.1 Hasil Uji Validitas Motivasi.....	53
Tabel III.2 Hasil Uji Validitas Kompensasi.....	53
Tabel III.3 Hasil Uji Validitas Lingkungan kerja.....	53
Tabel III.4 Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier.....	54
Tabel III.5 Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai.....	54
Tabel III.6 Hasil Uji Reliabilitas.....	55
Tabel IV.1 Perolehan Kuesioner.....	68
Tabel IV.6 Hasil Uji Normalitas.....	71
Tabel IV.7 Hasil Uji Multikolinearitas.....	72
Tabel IV.8 Hasil Uji Heterokedestisitas.....	72
Tabel IV.9 Hasil Regresi Linear Berganda.....	73
Tabel IV.10 Hasil Uji F.....	75
Tabel IV.11 Hasil Uji t.....	75
Tabel IV.12 Hasil Koefisien Determinasi (R^2).....	77

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Penelitian.....	40
Gambar IV.1 Peta Batas Wilayah.....	63
Gambar IV.2 Bagan Organisasi Kecamatan Serengan.....	64
Gambar IV.3 Grafik Normal P-P Plot.....	71

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Kuesioner

Lampiran II Data Uji Instrumen

Lampiran III Hasil Uji Instrumen

Lampiran IV Data Penelitian

Lampiran V Hasil Uji Asumsi Klasik

Lampiran VI Uji Regresi dan Hipotesis

ABSTRACT

NOVITA KRISNASARI, 2024P20052. EMPLOYEE PERFORMANCE REVIEWED FROM MOTIVATION, COMPENSATION, WORK ENVIRONMENT, AND CAREER DEVELOPMENT IN SERENGAN DISTRICT, SURAKARTA CITY. THESIS. MASTER OF MANAGEMENT PROGRAM (M.SC.), BATIK ISLAMIC UNIVERSITY, SURAKARTA. 2026.

This study aims to analyze the influence of motivation, compensation, work environment, and career development on employee performance in Serengan District, Surakarta City. The research method used is a quantitative approach with data collection techniques through questionnaires distributed to 40 respondents who are employee in Serengan District. Data analysis techniques used include classical assumption tests, multiple linear regression, t-tests, F-tests, and coefficient of determination (R^2) using SPSS 26.00 for Windows.

The results show that all independent variables—motivation, compensation, work environment, and career development—have a positive and significant effect on employee performance, both partially and simultaneously. Compensation has the most dominant influence on employee performance. The coefficient of determination test results indicate that 53,7% of the variation in employee performance can be explained by these four variables, while the remaining 46,3% is influenced by other variables outside this study.

Therefore, increased motivation, adequate compensation, a conducive work environment, and targeted career development can improve employee performance in Serengan District, Surakarta City.

Keywords: Employee Performance in Terms of Motivation, Compensation, Work Environment, and Career Development in Serengan District, Surakarta City.

ABSTRAK

NOVITA KRISNASARI, 2024P20052. KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA DAN PENGEMBANGAN KARIR DI KECAMATAN SERENGAN KOTA SURAKARTA. TESIS. PROGRAM MAGISTER ILMU MANAJEMAN (M.SI). UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA. 2026.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarkan kepada 40 responden yang merupakan pegawai di lingkungan Kecamatan Serengan. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji t, uji F, dan koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS 26.00 *for windows*.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun simultan. Variabel kompensasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 53,7% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh keempat variabel tersebut, sedangkan sisanya sebesar 46,3% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.

Peningkatan motivasi, pemberian kompensasi yang layak, lingkungan kerja yang kondusif, serta pengembangan karier yang terarah dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

Kata kunci: Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Pengembangan Karir di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Reformasi Birokrasi sedang terus-menerus dijalankan dalam pemerintahan Indonesia. Tujuan reformasi birokrasi memperbaiki sistem penyelenggaraan pemerintahan agar lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Reformasi ini menjadi langkah penting untuk menjawab berbagai permasalahan birokrasi seperti pelayanan yang lambat, praktik korupsi, serta rendahnya kualitas kinerja aparatur. Dengan terbitnya Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Desain Besar Reformasi Birokrasi 2010-2025, reformasi birokrasi mulai berjalan pada tahun 2010. Kerangka hukum yang mengatur jalannya program reformasi birokrasi Indonesia tahun 2010 hingga 2025 adalah Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 81 Tahun 2010 tentang Desain Besar Reformasi Birokrasi 2010-2025. Sebagai pedoman bagi Kementerian/Lembaga (K/L), Pemerintah Kota (Pemkot), dan Pemerintah Daerah (Pemda) dalam menyusun Peta Jalan Reformasi Birokrasi, peraturan ini menjabarkan visi, misi, tujuan, dan sasaran reformasi birokrasi. Harapan agar birokrasi, khususnya aparaturnya, lebih bermutu, bukan lagi satu-satunya tuntutan reformasi birokrasi dari seluruh lapisan masyarakat. Gelombang reformasi birokrasi pertama telah berhasil membangun fondasi politik, hukum, dan ekonomi demokrasi Indonesia dan kini menjadi prioritas utama bagi aparatur pemerintah. Banyak pihak menilai reformasi birokrasi masih jauh tertinggal dari reformasi politik, ekonomi, dan hukum, padahal berbagai perbaikan sistem ketatanegaraan telah dilakukan untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik. Untuk mewujudkan pemerintahan yang bersih dan

tata kelola pemerintahan yang baik, pemerintah terus menitikberatkan pada reformasi birokrasi.

Sistem administrasi pemerintahan ditata ulang melalui reformasi birokrasi, yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) di Indonesia. Sumber daya Aparatur Sipil Negara yang berorientasi pada kinerja menjadi perhatian utama. Reformasi sektor publik yang efektif akan lebih mudah dilaksanakan jika dilakukan dengan tepat. Agar program reformasi birokrasi dapat berhasil, perlu diperhatikan peningkatan kemampuan sumber daya manusia.

Era globalisasi dan tuntutan reformasi birokrasi, organisasi sektor publik dituntut untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Salah satu faktor utama yang menentukan keberhasilan pelayanan tersebut adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai yang optimal akan mendukung tercapainya tujuan organisasi secara efektif dan efisien, khususnya pada instansi pemerintah tingkat kecamatan yang berperan langsung dalam memberikan pelayanan administratif kepada masyarakat.

Kecamatan sebagai ujung tombak pemerintahan daerah memiliki tanggung jawab besar dalam mewujudkan pelayanan publik yang cepat, tepat, dan berkualitas. Oleh karena itu, kualitas kinerja pegawai di lingkungan kecamatan menjadi hal yang sangat penting untuk diperhatikan. Namun dalam praktiknya, masih terdapat berbagai permasalahan yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti kurangnya motivasi kerja, ketidakpuasan terhadap kompensasi, lingkungan kerja yang kurang mendukung, serta terbatasnya kesempatan pengembangan karier.

Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia, kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan

pengembangan karier. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi semangat dan keinginan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kompensasi yang adil dan layak akan meningkatkan kepuasan kerja dan mendorong pegawai untuk bekerja lebih optimal. Selain itu, lingkungan kerja yang kondusif, baik secara fisik maupun nonfisik, dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman dan mendukung produktivitas. Sementara itu, pengembangan karier memberikan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan kompetensi dan mencapai jenjang yang lebih baik, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja.

Kinerja merupakan tujuan untuk menyelesaikan tugas dan menunjukkan hasil dari tugas tersebut. Berbagai cara dilakukan oleh organisasi untuk mendorong kinerja karyawan agar dapat menghasilkan laba. Pengembangan karier karyawan, profesionalisme, kompetensi, dan motivasi merupakan beberapa unsur yang memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Saharso & Sundari, 2023). Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh seorang individu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya, yang ditentukan oleh waktu, kemampuan, pengalaman, dan kesungguhan hati. Untuk mendapatkan hasil kerja yang lebih baik, suatu perusahaan atau lembaga harus meningkatkan kinerja karyawannya. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain motivasi kerja, kompensasi, beban kerja yang sesuai dengan pendidikan dan kemampuan, serta kesempatan pengembangan karier. Semua faktor tersebut niscaya akan meningkatkan kinerja karyawan (Widayati *et al.*, 2023).

Kinerja pegawai merupakan salah satu komponen penting seberapa baik kinerja dalam mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Akibatnya, kinerja karyawan dapat memengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan. Jika

produktivitas karyawan meningkat, tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Sebaliknya, jika produktivitas karyawan menurun, hal sebaliknya akan terjadi. (Surya & Anggarini, 2024). Putri *et al.*, 2024 terdapat 6 indikator kinerja pegawai yaitu: (1). Kualitas dalam kerja (2). Kuantitas (3). Ketepatan dalam waktu (4). Efektivitas (5). Kemandirian (6). Komitmen dalam kerja.

Kinerja karyawan mempunyai dampak besar terhadap keberhasilan perusahaan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi kualitas suatu perusahaan. Dimana kinerja karyawan menentukan tingkat keberhasilan dari jalannya perusahaan dari tahun ke tahun. Adanya kinerja yang tinggi akan berdampak baik terhadap kinerja karyawan dan kinerja perusahaan. Rendahnya kinerja menjadikan faktor ketidakberhasilan perusahaan dalam mengembangkan karyawan yang sesuai dengan standar organisasi guna mencapai tujuan perusahaan. Hal ini akan menjadikan hambatan bagi perusahaan apabila kinerja karyawan tidak segera ditangani dengan baik (Pramiasti & Suryawiryawan 2023). Kinerja pegawai Kecamatan Serengan merupakan hasil yang dicapai oleh para pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dalam bidang administrasi dan kemasyarakatan.

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 (Sutama *et al.*, 2023). Motivasi kerja menjadi kekuatan yang mendorong individu untuk melakukan atau tidak melakukan tugas-tugas baik di dalam maupun di luar diri mereka (Putri *et al.*, 2024)

Peningkatan kinerja karyawan dapat diberikan melalui dorongan atau motivasi. Motivasi yang tepat dengan dorongan untuk mewujudkan semangat kerja

seseorang, sehingga mereka mampu berkerja sama secara efektif dan menggabungkan semua usahanya untuk meraih kepuasan kerja. Dalam hal ini, motivasi dapat menjadi alasan atau pendukung tindakan seseorang, selanjutnya orang tersebut mampu bekerja keras dan bersemangat untuk mendapatkan hasil yang terbaik (Pramiasti & Suryawirawan, 2023). Sumber daya manusia yang baik dan handal akan dicapai apabila pegawai senantiasa diberikan motivasi. Motivasi sangatlah mempengaruhi kinerja karyawan, karena merupakan faktor pendorong yang timbul dalam dirinya sendiri untuk semangat bekerja dan menghasilkan kinerja maksimal dan berkualitas (Syamti *et al.*, 2020). Oleh karena itu dalam meningkatkan motivasi karyawan demi pencapaian visi dan misi lembaga, pimpinan harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang menstimulasi motivasi agar semangat para karyawan tetap stabil. Motivasi merupakan salah satu bagian yang penting untuk manajemen organisasi. Motivasi yang baik harus dimiliki oleh setiap anggota organisasi agar organisasi dapat mencapai tujuannya secara efektif dan efisien. Seberapa kuat motivasi yang dimiliki individu dalam organisasi akan banyak menentukan kualitas perilaku yang ditampilkannya, baik dalam konteks belajar, bekerja maupun dalam kehidupan sehari-hari lainnya. Motivasi merupakan keadaan batin yang menyebabkan seorang individu untuk berperilaku yang menjamin tercapainya suatu tujuan. Dengan kata lain, motivasi menjelaskan mengapa orang bertindak seperti yang mereka lakukan. Semakin baik pimpinan dalam organisasi memahami perilaku bawahan, semakin mampu pimpinan mempengaruhi bawahan dan memberikan motivasi kepada bawahannya agar lebih konsisten dengan pencapaian tujuan organisasi (Larosa *et al.*, 2022). Motivasi kerja merupakan pendorong bagi karyawan untuk aktif dan serius dalam menjalankan tugasnya. Pemberian motivasi merupakan fondasi yang tepat untuk menciptakan rasa disiplin

kerja. Motivasi kerja yang diberikan perusahaan merupakan salah satu cara untuk memengaruhi bawahan agar meningkatkan kualitas kerja mereka sehingga tujuan tercapai dan kinerja karyawan meningkat dari sumber daya (Lestari *et al.*, 2024).

Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan mereka. Maksud dari tujuan pemberian kompensasi ini yaitu untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhan di luar kebutuhan rasa adil, serta meningkatkan motivasi kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Kompensasi merupakan semua bentuk kembalian finansial, jasa-jasa terwujud dan tunjangan yang diperoleh karyawan sebagai bagian dari hubungan kekaryawanan. Kompensasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi merupakan keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial (Ichsan *et al.*, 2024). Besarnya kompensasi akan meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya jika kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan kurang atau tidak baik, maka dampak yang terjadi di perusahaan adalah kinerja karyawan akan menurun. Kompensasi yang diberikan kepada karyawannya bisa menggairahkan semangat bekerja, sehingga dapat menaikkan kualitas kerja yang lebih baik untuk karyawannya. Setiap kali karyawan bekerja harus melihat standar operasional prosedur (SOP) perusahaan, karena dengan memiliki SOP yang baik, karyawan dapat bekerja sesuai arahan, lebih teratur, dan menghindari penyelewengan dalam perusahaan. (Prabandari *et al.*, 2023). Pemberian kompensasi merupakan salah satu cara dalam menumbuhkan semangat

bekerja. Pegawai yang memiliki semangat dalam bekerja dengan mudah meningkatkan kinerjanya.

Selain motivasi, kompensasi, lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai, menurut Sunarsi *et al.*, (2020) lingkungan kerja selalu berhubungan secara langsung pada karyawan, karena lingkungan kerja merupakan tempat di mana para karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang di bebaskan suatu perusahaan. Lingkungan kerja adalah bagian pokok yang mampu meningkatkan kualitas produktivitas kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja pegawai (Ahmad *et al.*,2022)

Lingkungan kerja yang ideal dapat memungkinkan karyawan untuk berkonsentrasi dan melakukan pekerjaan dengan lebih baik. Sebaliknya, terlalu banyak pekerjaan dapat membahayakan kesehatan fisik karyawan dan menurunkan produktivitas karyawan (Surya & Anggarini, 2024). Suatu lingkungan dibutuhkan suasana yang kondusif, penataan tempat untuk berbagai peralatan dan perlengkapan kerja sesuai dengan fungsinya, dan juga dibutuhkan suasana yang kondusif antar karyawan untuk memperlancar proses produksi maupun penyelesaian pekerjaan. (Iis *et al.*, 2022) menyatakan lingkungan kerja yang kondusif dan mendukung akan mempengaruhi kinerja karyawan dalam pencapaian tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memudahkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan dalam melaksanakan tugas yang diembanya sehingga akan mempengaruhi kinerja perusahaan.

Faktor-faktor seperti lingkungan kerja yang harus mendukung kemajuan karyawan atau kondisi ruang kerja yang ada dapat menghalangi kemajuan karyawan untuk meningkatkan pekerjaan itu sendiri. Pemimpin harus mampu menganalisis pembagian beban kerja sesuai dengan kapasitas masing-masing pekerja saat mengalokasikan pekerjaan. Ini penting karena jika tidak dilakukan dengan tekun, beban kerja yang harus diselesaikan tidak akan cukup, menyebabkan pekerjaan tidak terlaksana secara maksimal, yang dapat mempengaruhi pelayanan yang diberikan perusahaan (Surya & Anggraini, 2024).

Pengembangan karir berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi dalam bekerja sehingga pengembangan karir tidak hanya menguntungkan instansi saja tetapi juga pegawai akan mendapatkan hasil yang baik dari kerja yang dilakukannya. Pengembangan karir adalah suatu kondisi yang menunjukkan adanya peningkatan status seseorang dalam suatu organisasi pada jalur karir yang telah ditetapkan dalam organisasi yang bersangkutan (Mariska *et al.*, 2023). Upaya untuk meningkatkan kualitas kerja karyawan tidaklah cukup dengan hanya pemberian motivasi. Namun, perlu adanya jaminan karir yang akan meningkatkan loyalitas berlembaga dan sejalan dengan itu motivasi akan muncul dengan sendirinya. Jaminan karir berupa pengembangan karir bagi para karyawan akan melahirkan stabilitas kerja yang baik yang sejalan dengan itu lahirnya sifat sungguh-sungguh bekerja, karena demi tercapainya arah karir yang telah direncanakan maka karyawan tersebut akan berusaha keras mencapainya (Syamti *et al.*, 2020)

Pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta sebagai unsur aparatur negara yang merupakan sumber daya manusia, mempunyai peran yang sangat strategis dalam mengemban tugas pemerintahan di sektor pelayanan. Menghadapi

permasalahan tersebut maka peran sumber daya manusia di Kecamatan Serengan menjadi penting. Sosok pegawai yang diharapkan mampu memainkan peranan tersebut adalah pegawai yang mempunyai kinerja, motivasi, kompetensi, memiliki semangat profesionalisme yang tinggi, berbudi pekerti luhur, serta sadar akan tanggungjawabnya sebagai abdi masyarakat dan abdi negara. Namun terkadang kinerja pegawai rendah, maka semangat kerja pegawai juga menurun. Beberapa kondisi yang sering terlihat antara lain: pegawai datang hanya untuk memenuhi kewajiban absensi, kurang memiliki inisiatif dalam bekerja, pekerjaan sering ditunda, pelayanan kepada masyarakat menjadi lambat, pegawai kurang antusias mengikuti program atau kegiatan kantor, pegawai merasa penghasilan tidak sesuai dengan beban kerja, fasilitas kerja kurang memadai, hubungan antarpegawai kurang harmonis, kesempatan pelatihan masih terbatas. Hal-hal tersebut dapat mengakibatkan kinerja menurun, kedisiplinan rendah, pelayanan publik tidak maksimal. Sehingga perlu adanya motivasi dari pimpinan dan sesama rekan kerja untuk bisa meningkatkan kinerja pegawai tersebut, kompensasi yang sesuai dengan jabatan dan beban kerja, lingkungan kerja yang baik dan harmonis, serta pengembangan karier yang sesuai dengan jabatan dan tugas sehari-hari..

Kecamatan Serengan memiliki luas wilayah sekitar 3,08 Km² yang mencakup berbagai kawasan pemukiman, perkantoran, dan fasilitas umum. Berdasarkan data terakhir tahun 2025, Kecamatan Serengan memiliki jumlah penduduk sekitar 54.751 jiwa dengan jumlah penduduk perempuan 27.902 jiwa dan laki-laki 26.849 jiwa..

Kecamatan Serengan Kota Surakarta beralamat di Jl. Veteran No. 271 Surakarta memiliki bagian kesekretariatan dan 4 seksi ,seksi tersebut adalah seksi keamanan dan ketertiban, seksi pemberdayaan Masyarakat, seksi pelayanan umum

dan seksi lingkungan hidup. Kecamatan Serengan mempunyai fungsi menyelenggarakan urusan pemerintahan di bidang kesekretariatan dan penganggaran, keamanan, pemberdayaan masyarakat, pelayanan umum, dan lingkungan hidup.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian di atas maka dapat diidentifikasi masalah yaitu:

1. Kurangnya motivasi kerja pegawai seperti melakukan pekerjaan yang berulang-ulang dan menyebabkan kebosanan pada pekerjaan tertentu
2. Kompensasi sudah diberikan namun kinerja pegawai belum maksimal
3. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan nyaman sehingga pegawai kurang bersemangat dalam bekerja
4. Pengembangan karier yang kurang sesuai dengan harapan dapat mempengaruhi kinerja pegawai

C. Rumusan Masalah

1. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta?
2. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta?
4. Apakah pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta?

D. Batasan Masalah

Agar penelitian ini tidak terlalu luas dan jelas ruang lingkupnya, maka dikemukakan pembatasan masalah penelitian sebagai berikut :

- a. Secara teoritis banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, namun pada penelitian ini peneliti membatasi pada variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan Karier pegawai terhadap kinerja.
- b. Responden dari penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Serengan sebanyak 40 orang.

E. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Menguji dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.
2. Menguji dan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.
3. Menguji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.
4. Menguji dan menganalisis pengaruh pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

F. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dan menambah wawasan dalam pengembangan ilmu pengetahuan bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Kinerja pegawai ASN.

2. Manfaat praktis

Manfaat penelitian secara praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang dapat dijadikan

sebagai dasar pertimbangan pengambilan keputusan bagi pengambil kebijakan serta evaluasi peningkatan kerja melalui program-program peningkatan kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja sehingga tercapai kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta yang optimal.

b. Bagi Pegawai

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan wawasan kepada pegawai untuk terus melakukan pengembangan diri melalui program-program pembentukan budaya kerja, peningkatan kompetensi SDM, motivasi dan lingkungan kerja, sehingga dapat mencapai kinerja pegawai yang baik.

c. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi tambahan untuk penelitian selanjutnya dengan bidang penelitian yang sama.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2016: 2) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya . Menurut Mangkunegara (2017: 67) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Kinerja menurut Fahmi (2017: 188) adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. 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, merupakan pengertian kinerja menurut (Afandi, 2018: 83).

Berdasarkan definisi di atas kinerja menurut penulis adalah Buah pemikiran dan hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dengan segala usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu tertentu dengan mengorbankan waktu dan tenaganya.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja

Terdapat beberapa pendapat mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Kasmir (2016: 189) kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

a. Kemampuan dan keahlian

Semakin karyawan memiliki kemampuan dan keahlian, maka akan semakin dapat menyelesaikan pekerjaan dengan benar sesuai dengan yang telah ditetapkan,

b. Kepribadian

Karakter yang baik akan mempengaruhi kesungguhan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan dengan rasa tanggung jawab yang tinggi.

c. Motivasi kerja

Karyawan yang memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya maka akan terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik pula yang kemudian akan menghasilkan kinerja yang baik.

d. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin juga mempengaruhi kinerja karyawan seperti bagaimana cara dia mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab.

e. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal.

f. Budaya organisasi

Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku di dalam organisasi dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti inovatif dalam melakukan pekerjaan.

3. Indikator Kinerja

Indikator kinerja menurut Pramiasti&Suryawirawan (2023) yang digunakan

untuk mengukur kinerja karyawan ada lima, yaitu :

a. Kuantitas kinerja

Tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan sempurna.

b. Kualitas hasil kerja

Bentuk yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan

c. Ketepatan waktu

Kegiatan yang dilaksanakan dapat diselesaikan atau suatu produksi dapat dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang ;lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan – kegiatan lain.

d. Efektivitas biaya

Tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul.

e. Hubungan antar perorangan

Hubungan antar perorangan merupakan tingkatan di mana seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain dan juga pada bawahan.

B. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Pengertian motivasi menurut Hasibuan (2021: 141) adalah metode untuk

membimbing kemampuan bawahan agar dapat berkolaborasi secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi yang sudah ditentukan sebelumnya. Mangkunegara (2017: 81) mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri individu yang harus dipenuhi agar individu tersebut mampu menempatkan diri dengan kondisi lingkungannya, sedangkan motivasi merupakan kondisi yang membuat karyawan tergerak untuk mencapai tujuan dari motifnya. Sedangkan menurut Sutrisno (2016: 109) motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut.

Motivasi dapat diartikan sebagai keadaan kejiwaan dan sikap mental seorang manusia yang memberikan energi dorongan dalam kegiatan (moves) dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan pribadi atau kelompok atau mengurangi ketidakseimbangan. Motivasi kerja adalah suatu dorongan dan rangsangan yang menyebabkan seseorang bersemangat dalam bekerja karena terpenuhi kebutuhannya.

Berdasarkan definisi diatas motivasi menurut penulis adalah suatu daya gerak atau suatu bisikan dalam hati untuk terus berusaha mencapai tujuan yang diinginkan.

2. Teori Motivasi

Budiyanto dan Mochklas (2020: 67-69) menjelaskan tentang Teori Maslow yang memandang bahwa manusia pada dasarnya melakukan tindakan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Maslow mengklasifikasikan kebutuhan

manusianya kedalam lima tingkatan (hierarki). Manusia berusaha untuk memenuhi kebutuhannya dari tingkat yang paling rendah terlebih dahulu sebelum memenuhi kebutuhannya pada tingkat yang lebih tinggi lagi. Kebutuhan yang paling dasar yakni kebutuhan fisik atau fisiologis dan yang paling tinggi adalah kebutuhan aktualisasi diri. Secara ringkas hierarki kebutuhan menurut Maslow dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan fisik atau fisiologis mencakup kebutuhan pokok manusia dalam mempertahankan kelangsungan hidup seperti kebutuhan sandang, pangan dan papan.
- b. Kebutuhan rasa aman berwujud pada kebutuhan bebas dari ancaman baik fisik maupun fisiologis, baik ditempat kerja ataupun diluar jam kerja.
- c. Kebutuhan rasa memiliki atau sosialisasi mencakup rasa kasih sayang, rasa memiliki dan diterima dalam pergaulan maupun lingkungannya.
- d. Kebutuhan penghargaan berhubungan dengan status yang mencakup akan penghargaan diri serta pengakuan.
- e. Kebutuhan aktualisasi diri berupa dorongan untuk menjadi yang diinginkan dengan menggunakan kemampuan, keterampilan dan potensi diri.

3. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi

Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang yang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menurut Afandi (2021: 24) yaitu :

a. Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

b. Kebutuhan Masa

Kerja Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c. Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi untuk dapat dihargai.

d. Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

4. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Jafar *et al.*, (2022) adalah sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisik,

Manusia itu membutuhkan motivasi dalam dirinya untuk dapat mencapai apa yang diinginkannya. Kebutuhan fisik tersebut dapat berupa adanya pembayaran gaji karyawan yang layak, adanya bonus atau uang lembur, dan tunjangan berupa uang makan dan transportasi.

b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan,

Dalam hal ini suatu organisasi perlu dan harus adanya memberikan fasilitas kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan, fasilitas itu dapat berupa jaminan keselamatan kerja, dana pensiun, dan alat-alat perlengkapan keselamatan dalam bekerja lainnya.

c. Kebutuhan sosial

Suatu kebutuhan yang seseorang lakukan melalui interaksi dengan

seseorang lainnya. Interaksi tersebut berupa menjalin hubungan pertemanan, diterimanya seseorang atau individu dalam suatu kelompok, dan adanya keinginan dicintai dan mencintai.

d. Kebutuhan akan penghargaan sesuai dengan kemampuannya,

Suatu hal yang berhubungan dengan adanya pengakuan dari orang lain atas suatu prestasi kerja yang telah dicapai, hal ini seperti keinginan karyawan untuk dihargai oleh atasannya atas prestasi kerja yang telah ia raih, hal ini akan membuat karyawan terdorong atau termotivasi dalam bekerja

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

Kompensasi menurut Usman (2014: 176) adalah salah satu aspek yang berarti bagi pegawai karena besarnya kompensasi mencerminkan ukuran nilai karyawan mereka diantara para pegawai itu sendiri, keluarga, dan masyarakat. Wibowo (2016: 289) mengemukakan kompensasi adalah kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Moekijat (2016: 49) menyatakan kompensasi merupakan balas jasa yang di bayar untuk jasa pegawai, pekerja, jam-jaman atau pegawai-pegawai yang tidak bersifat melakukan pengawasan dan tata usaha.

Kompensasi menurut Enny (2019: 37) 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. Kompensasi menurut Akbar *et al.* (2021: 125) adalah semua bentuk pengembalian (return) finansial

dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh pegawai sebagai bagian dari sebuah hubungan kepegawaian. Menurut Sutrisno (2017: 181), kompensasi merupakan salah satu fungsi yang penting dalam manajemen sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat kompensasi adalah imbalan yang layak diterima oleh para karyawan sebagai penghargaan untuk hasil kerja yang telah dilakukan.

2. Fungsi Pemberian Kompensasi

Fungsi pemberian kompensasi (Priansa, 2017: 328) adalah sebagai berikut :

a. Pengalokasian SDM secara efisien

Fungsi ini menunjukkan pemberian kompensasi bagi pegawai yang berprestasi akan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik.

b. Penggunaan SDM secara lebih efisien dan efektif

Pemberian kompensasi kepada pegawai akan menggunakan tenaga pegawai tersebut dengan seefisien dan seefektif mungkin.

c. Mendorong stabilitas dan pertumbuhan ekonomi

Sistem pemberian kompensasi dapat membantu stabilitas pegawai dan mendorong pertumbuhan ekonomi negara secara keseluruhan.

3. Tujuan Pemberian Kompensasi

Tujuan pemberian kompensasi yang efektif menurut (Priansa, 2017: 121) adalah sebagai berikut :

a. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

b. Mempertahankan pegawai yang ada

Pegawai dapat keluar jika besarnya kompensasi tidak kompetitif dan hal ini akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

c. Menjamin keadilan

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai *relative* sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan dengan perusahaan lain di pasar kerja.

d. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab.

e. Mengendalikan biaya

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, pegawai akan dibayar di bawah upah atau di atas standar.

f. Mengikuti aturan hukum

Sistem kompensasi yang sehat mempertimbangkan berbagai faktor legal yang diatur pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

g. Memfasilitasi pengertian

Sistem manajemen kompensasi hendaknya mudah dipahami oleh spesialis SDM, manajer operasi, dan para pegawai.

h. Meningkatkan efisiensi administrasi

Program kompensasi dirancang untuk dapat dikelola secara efisien dengan dukungan sistem informasi SDM yang memadai.

4. Jenis Kompensasi

Jenis-jenis kompensasi dalam Manajemen Sumber Daya Manusia dibagi menjadi dua, yaitu kompensasi finansial dan nonfinansial. (2021: 108):

a. Kompensasi Finansial Langsung

Kompensasi yang diberikan langsung dalam bentuk uang kepada karyawan seperti:

1) Gaji

Imbalan tetap yang diberikan perusahaan kepada karyawan setiap bulan atas pekerjaan yang dilakukan.

2) Upah

Bayaran yang diberikan berdasarkan waktu kerja, jumlah hasil kerja, atau harian kepada pekerja.

3) Bonus

Tambahan penghasilan yang diberikan perusahaan sebagai penghargaan atas kinerja atau keuntungan perusahaan.

4) Komisi

Imbalan yang diberikan berdasarkan hasil penjualan atau pencapaian

5) Insentif

Tambahan kompensasi yang diberikan untuk mendorong semangat dan produktivitas kerja karyawan.

b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung

Kompensasi berupa fasilitas atau tunjangan yang tidak diterima langsung

sebagai uang tunai, seperti:

1) Tunjangan Kesehatan (BPJS Kesehatan)

Fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan perusahaan untuk membantu biaya pelayanan kesehatan karyawan.

2) Asuransi

Perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap risiko tertentu, seperti kecelakaan, kesehatan, atau kematian.

3) Tunjangan hari raya (THR)

Pendapatan tambahan yang diberikan perusahaan kepada karyawan menjelang hari raya keagamaan.

4) Dana pensiun

Jaminan keuangan yang diberikan kepada karyawan setelah memasuki masa pensiun.

5) Cuti berbayar

Hak karyawan untuk tidak bekerja dalam waktu tertentu tetapi tetap menerima gaji atau upah.

c. Kompensasi Nonfinansial

Kompensasi yang berbentuk kepuasan kerja dan kenyamanan kerja, seperti:

1) Lingkungan kerja nyaman

Suasana dan kondisi tempat kerja yang aman, bersih, dan mendukung kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2) Penghargaan atau pengakuan

Bentuk apresiasi perusahaan terhadap prestasi karyawan.

3) Kesempatan promosi

Peluang bagi karyawan untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi di

perusahaan.

4) Pelatihan dan pengembangan karier

Program yang diberikan perusahaan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

5) Hubungan kerja yang baik

Hubungan harmonis antara atasan, rekan kerja, dan bawahan yang menciptakan kerja sama yang positif.

5. Indikator Kompensasi

Kompensasi selain memberikan imbalan atas pekerja yang dilakukan merupakan suatu cara yang efektif untuk mempertahankan karyawan kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan tidak hanya berbentuk uang dapat juga dalam bentuk lain tergantung kemampuan dari perusahaan tersebut. Indikator kompensasi menurut Ichsan, *et al.*, (2017) adalah :

a. Upah dan gaji

Upah adalah bayaran yang sering kali digunakan bagi para pekerja produksi dan pemeliharaan. Upah pada umumnya berhubungan dengan tarif gaji per jam dan gaji biasanya berlaku untuk tarif bayaran tahunan, bulanan atau mingguan.

b. Insentif

Insentif adalah tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji atau upah yang diberikan perusahaan.

c. Tunjangan

Tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa program pensiun, liburan yang ditanggung perusahaan dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan kepegawaian.

d. Fasilitas

Fasilitas adalah pada umumnya berhubungan dengan kenikmatan seperti mobil perusahaan atau akses ke pesawat perusahaan yang diperoleh karyawan

D. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Pandi Afandi (2016: 51) menyatakan lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Sedangkan pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017: 25) adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

Pengertian lingkungan kerja menurut Herlinda *et.al* (2021: 122) adalah segala sesuatu di sekitar pegawai yang bisa mempengaruhi dirinya untuk melaksanakan tugas yang diberikan. Menurut Budiarti (2020: 92) lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja memiliki banyak sifat yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental. Tempat kerja yang berkualitas sangat penting untuk menjaga pekerja tetap pada berbagai tugas mereka dan bekerja secara efektif.

Berdasarkan beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua hal disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang terbaik.

2. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Robbins (2018: 36) menyatakan ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja karyawan yaitu:

a. Suhu

Suhu di tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan dan semangat kerja karyawan.

b. Kebisingan

Suara bising di lingkungan kerja dapat mengganggu konsentrasi dan komunikasi karyawan saat bekerja.

c. Mutu udara

Kualitas udara yang baik membuat karyawan lebih nyaman dan sehat dalam bekerja, sedangkan udara yang buruk dapat mengganggu kesehatan.

3. Macam-Macam / Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:21) menyatakan ada 2 macam lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik di sekitar

tempat kerja yang dapat memengaruhi karyawan secara langsung maupun tidak langsung. Contohnya:

1) Penerangan

Cahaya di tempat kerja yang membantu karyawan bekerja dengan jelas dan nyaman.

2) Suhu udara

Kondisi panas atau dingin udara di tempat kerja yang memengaruhi kenyamanan bekerja.

3) Kebisingan

Suara bising yang dapat mengganggu konsentrasi kerja.

4) Tata warna ruangan

Pengaturan warna ruangan kerja yang dapat memengaruhi suasana dan semangat kerja.

5) Sirkulasi udara

Kelancaran pertukaran udara di ruangan agar lingkungan kerja tetap segar dan sehat.

b. Lingkungan Kerja Nonfisik

Lingkungan kerja nonfisik adalah keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja dan suasana kerja. Contohnya:

1) Hubungan atasan dan bawahan

Hubungan kerja antara pimpinan dan karyawan yang memengaruhi kenyamanan dan kelancaran pekerjaan.

2) Hubungan antar rekan kerja

Interaksi yang baik antar sesama karyawan untuk menciptakan kerja sama yang harmonis.

3) Komunikasi kerja

Proses penyampaian informasi dalam pekerjaan agar tugas dapat berjalan dengan baik.

4) Kerja sama tim

Kemampuan karyawan untuk bekerja bersama dalam mencapai tujuan perusahaan.

5) Suasana organisasi

Keadaan dan budaya dalam lingkungan kerja yang memengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan.

4. Indikator lingkungan kerja

Guna menciptakan lingkungan kerja yang baik bagi karyawan, tentunya setiap bisnis harus fokus pada indikator lingkungan kerja yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Indikator lingkungan kerja menurut Ahmad, *et al.*, (2019: 22) adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Sertakan cahaya yang cukup masuk ke ruang kerja setiap karyawan, yang mempengaruhi kondisi kerja setiap karyawan.

b. Suhu udara

Suhu udara di ruang kerja yang benar memberikan kenyamanan bagi karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

c. Kebisingan

Sertakan seberapa sensitif karyawan terhadap suara di sekitar tempat kerja, yang dapat memengaruhi aktivitas mereka.

d. Penggunaan warna

Termasuk memilih warna yang tepat untuk setiap ruang kerja karyawan

e. Ruang yang dibutuhkan

Ruang adalah proses pengaturan posisi kerja antar karyawan, termasuk alat bantu kerja seperti meja dan kursi.

f. Kemampuan untuk bekerja

Workability meliputi kondisi yang memberikan rasa aman dan ketenangan kepada setiap karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Hubungan pegawai dengan pegawai lainnya Penciptaan hubungan yang harmonis antara pegawai satu dengan pegawai lainnya dapat membantu perusahaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi.

E. Pengembangan Karir

1. Pengertian Pengembangan Karir

Pengembangan karir Busro (2018: 276) merupakan suatu perkembangan perjalanan karir para pegawai secara individual dalam jenjang jabatan atau kepangkatan yang dapat dicapai selama masa kerja dalam suatu organisasi. Pengembangan karier Eko (2015: 53) adalah serangkaian aktivitas sepanjang hidup yang berkontribusi pada eksplorasi, pemantapan, keberhasilan dan pemenuhan karier seseorang.

Pengembangan karir Katidjan *et al.* (2017) adalah pendekatan formal yang digunakan organisasi untuk memastikan bahwa orang dengan kualifikasi dan pengalaman yang tepat tersedia jika dibutuhkan. Pengembangan karir Arismunandar & Khair (2020) dapat diartikan sebagai kegiatan kepegawaian guna membantu para karyawan merencanakan karir masa depan di tempat mereka bekerja, sehingga karyawan yang bersangkutan dan juga pihak perusahaan dapat mengembangkan diri secara optimal.

Berdasarkan uraian di atas penulis berpendapat pengembangan karir adalah kegiatan proses peningkatan diri, pengembangan pemikiran, dan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.

2. Faktor Pengembangan Karir

Pengembangan karir Wiryasaputra (2022:128) dipengaruhi oleh beberapa faktor, sebagai berikut:

a. Hubungan pegawai dan organisasi

Situasi ideal karyawan organisasi berada dalam hubungan yang saling menguntungkan. Ada kalanya karyawan sudah bekerja baik tetapi organisasi tidak mengimbangi prestasi karyawan tersebut dengan penghargaan sewajarnya. Maka ketidakharmonisan antara karyawan dan organisasi ini akan mempengaruhi proses pengembangan karir. Hubungan yang baik antara karyawan dan organisasi dapat mendukung perkembangan karier karyawan.

b. Personalitas karyawan

Sikap, perilaku, dan kepribadian karyawan yang memengaruhi keberhasilan pengembangan karier. Kadangkala, manajemen karir karyawan dapat terganggu karena adanya karyawan yang mempunyai personalitas yang menyimpang.

c. Faktor-Faktor eksternal

Pengaruh dari luar organisasi, seperti kondisi ekonomi, teknologi, dan persaingan kerja yang dapat memengaruhi karier. Sering kali terjadi, penyimpangan aturan dalam manajemen karir di suatu organisasi menjadi kacau lantaran ada intervensi dari pihak luar.

d. Politicking dalam organisasi

Manajemen karir karyawan akan tersendat jika faktor lain seperti intrik-intrik lebih dominan mempengaruhi karir daripada prestasi kerjanya.

e. Sistem penghargaan

Sistem penghargaan organisasi sangat mempengaruhi banyak hal termasuk manajemen karir karyawan. Sistem pemberian imbalan, penghargaan, atau apresiasi dari perusahaan kepada karyawan atas prestasi dan kinerjanya untuk meningkatkan motivasi dan pengembangan karier.

f. Jumlah Karyawan

Jumlah karyawan yang dimiliki sebuah organisasi sangat mempengaruhi manajemen karir yang ada. Jika jumlah karyawan tidak sedikit, maka manajemen karir akan sederhana dan mudah dikelola.

g. Ukuran organisasi

Ukuran organisasi dalam konteks ini berhubungan dengan jumlah jabatan yang ada dalam organisasi tersebut, termasuk jumlah jenis pekerjaan, dan jumlah personel karyawan yang diperlukan untuk mengisi berbagai jabatan dan pekerjaan tersebut.

h. Kultur Organisasi

Ada organisasi yang cenderung berkultur profesional, objektif, rasional, dan demokratis.

i. Tipe manajemen

Jika manajemen cenderung tertutup, maka keterlibatan karyawan dalam hal pembinaan karirnya cenderung minimal. Sebaliknya jika cenderung terbuka dan demokratis maka keterlibatan karyawan dalam pembinaan karir cenderung maksimal.

3. Jenis Pengembangan Karier

Macam-Macam Pengembangan Karier dalam Hasibuan (2017:69) antara lain:

a. Pendidikan dan Pelatihan (Diklat)

Pengembangan karier melalui peningkatan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan kerja. Contoh:

1) Seminar

Kegiatan pembelajaran untuk menambah wawasan dan pengetahuan karyawan tentang bidang tertentu.

2) Workshop

Pelatihan yang dilakukan secara praktik untuk meningkatkan keterampilan kerja karyawan.

3) Pelatihan kerja

Program pembinaan yang bertujuan meningkatkan kemampuan dan keahlian karyawan dalam bekerja.

4) Kusus profesional

Pendidikan khusus untuk meningkatkan kompetensi dan kemampuan profesional karyawan di bidang tertentu.

b. Promosi Jabatan

Perpindahan pegawai ke jabatan yang lebih tinggi dengan tanggung jawab dan wewenang yang lebih besar.

c. Mutasi atau Rotasi Jabatan

Pemindahan pegawai ke bagian lain untuk menambah pengalaman kerja dan kemampuan.

d. *Coaching dan Counseling*

Pembinaan langsung dari atasan atau mentor untuk meningkatkan kinerja,

kemampuan dan kesiapan karier pegawai.

e. Pengembangan Karier Individual

Pengembangan yang dilakukan atas inisiatif individu, seperti:

1) Melanjutkan Pendidikan

Upaya individu untuk meningkatkan jenjang pendidikan agar memiliki pengetahuan dan peluang karier yang lebih baik. Melanjutkan pendidikan merupakan usaha individu untuk meningkatkan jenjang pendidikan formal, seperti kuliah S1, S2, atau mengikuti pendidikan lanjutan lainnya.

2) Mengikuti sertifikasi

Kegiatan memperoleh sertifikat keahlian tertentu untuk meningkatkan kompetensi profesional.

3) Meningkatkan kompetensi pribadi.

Usaha individu dalam mengembangkan kemampuan, keterampilan, dan kualitas diri untuk mendukung karier.

4. Indikator Pengembangan Karir

Indikator pengembangan karir Wirayudha & Adnyani (2020) antara lain sebagai berikut:

a. Perlakuan yang adil dalam berkarir

Setiap karyawan mendapatkan kesempatan yang sama dalam pengembangan dan kenaikan karier tanpa diskriminasi atau suatu sikap yang memberikan kesempatan yang sama kepada karyawan guna mengembangkan karirnya. Dengan memberikan kesempatan sarana pengembangan kemampuan atau pelatihan yang sama kepada karyawan maka menunjang karyawan dalam pengembangan karirnya.

b. Kepedulian atasan

Perhatian dan dukungan atasan terhadap perkembangan kemampuan dan karier karyawan atau perilaku yang mendukung pengembangan karir serta hasil kerja karyawan melalui umpan balik kepada karyawan. Dengan adanya evaluasi serta penilaian terhadap karyawannya merupakan tindak rantai nilai yang terdapat di sebuah perusahaan. Hasil pengukuran tersebut digunakan sebagai umpan balik atasan kepada karyawan guna memberikan informasi tentang apa yang diperlukan perusahaan dalam pelaksanaan suatu rencana, penyesuaian dan pengendalian

c. Kompetensi

Kemampuan, keterampilan, dan pengetahuan yang dimiliki karyawan untuk mendukung perkembangan kariernya atau kemampuan yang dimiliki oleh seorang karyawan sesuai bidang yang dikuasai. Keyakinan karyawan atas kemampuannya dan merasa puas atas pekerjaannya serta adanya prestasi yang diperoleh karyawan dapat mempengaruhi pengembangan karir seorang karyawan tersebut.

d. Minat untuk dipromosikan

Keinginan karyawan untuk meraih sasaran jejang karir yang lebih tinggi. Pegawai mengharapkan adanya informasi yang transparan tentang peluang untuk mengembangkan karir seperti kenaikan jabatan.

e. Pendidikan formal atau latar belakang pendidikan

Dunia kerja saat ini mementingkan pendidikan terakhir. Pendidikan yang tinggi dianggap berkompeten, bisa bersaing dan akan lebih memiliki pengetahuan yang jauh lebih baik dibanding dengan pegawai yang memiliki latar belakang pendidikan yang biasa.

F. Penelitian Yang Relevan

Tabel II.1
Penelitian Yang Relevan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
1	Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT Kava Jaya Mandiri) (Pramiasti& Suryawirawan, 2023)	1. Jenis Penelitian Kuantitatif dan pengambilan sampel 2. Responden sebanyak 52 Orang 3. Teknik sampling metode Probability Sampling 4. Teknik Simple Random Sampling. 5. Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen	Beban kerja, disiplin kerja, motivasi dan pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
2	Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar . (Jafar <i>et al.</i> , 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif dengan metode survey 2. Populasi dan sample berjumlah 55 orang 3. Teknik sampling jenuh / sensus 4. Metode analisis linier berganda	Budaya kerja, kompetensi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
3.	Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Etos Kerja Pegawai (Larosa <i>et al.</i> , 2022)	1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi sebanyak 37 orang 3. Sampel sebanyak 37 orang 4. Teknik pengumpulan data melalui penyebaran angket 5. Analisis uji validitas dan reliabilitas	kepemimpinan dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap Etos kerja

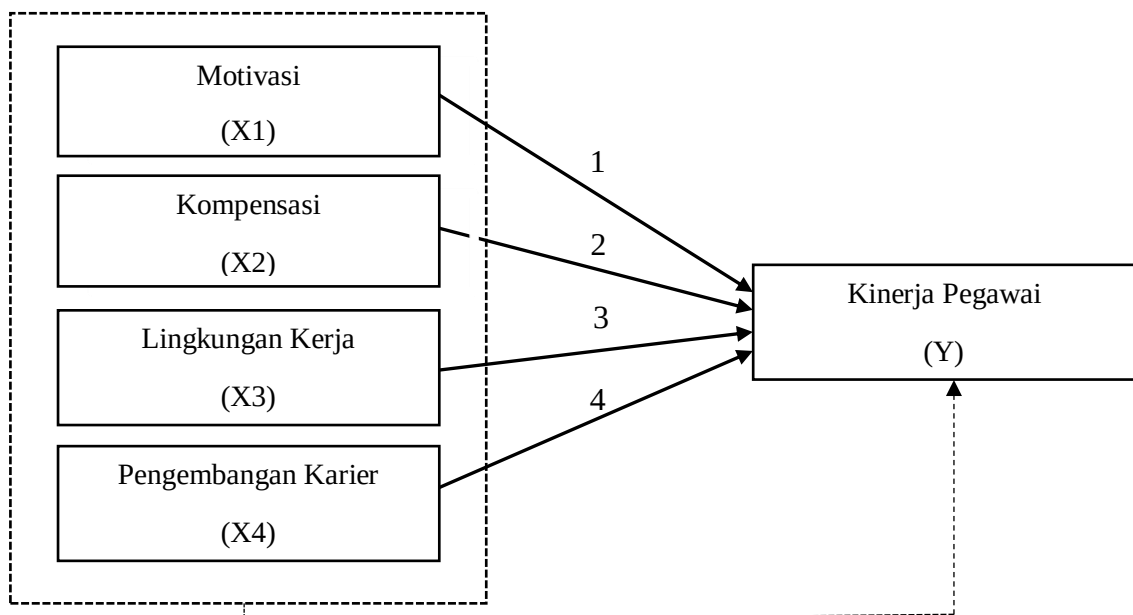
No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
4.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Koi Jakarta Barat (Prabandari <i>et al.</i> , 2023)	1. Penelitian Kuantitatif 2. Populasi dan sampel 50 orang 3. Teknik <i>sampling sensus</i> 4. Analisa uji instrument dan uji t	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
5.	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Cahaya Intan Jakarta (Ichsan <i>et al.</i> , 2024)	1. Menggunakan metode analisis kuantitatif 2. Responden 45 Orang 3. Teknik analisis regresi linier sederhana, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi, dan uji hipotesis 4. Uji validitas teknik korelasi product moment	Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba (Ahmad <i>et al.</i> , 2022)	1. Metode penelitian kualitatif dan kuantitatif 2. Observasi, kuesioner, interview (wawancara), dan dokumentasi Responden 55 Orang 3. Teknik <i>purposive sampling</i> 4. Uji validitas dan reliabilitas	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
7.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trans Network (Surya&Anggarini, 2024)	1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Responden sebanyak 55 Orang 3. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi 5. Analisis data menggunakan program SPSS 6. Uji validitas dan reliabilitas	1. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan 2. Beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
8.	Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta (Sunarsi, <i>et al.</i> 2020)	1. Metode penelitian explanatory research. 2. Populasi 98 orang 3. Analisis data menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesa 4. Uji validitas dan uji reliabilitas	Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
9.	Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta (Saharso&Sundari, 2023)	1. Menggunakan metode analisis kuantitatif 2. Responden 100 Orang 3. Teknik pengumpulan data melalui kuesioner, wawancara dan dokumentasi 4. Analisis data menggunakan program SPSS	Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
10.	Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene (Syamti <i>et al.</i> , 2020)	1. Penelitian ini kuantitatif 2. Responden 40 orang 3. Teknik Sampel jenuh 4. Uji validitas dan uji reliabilitas	Motivasi, Pengembangan Karir dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan (Mariska <i>et al.</i> , 2023)	1. penelitian ini adalah metode kuantitatif 2. Responden 318 orang 3. Teknik simple random sampling 4. Uji validitas dan uji reliabilitas	Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan
12.	<i>The Effect Of Career Development And Work Environment On Employee</i>	1. Metode penelitian kuantitatif. 2. Populasi sebanyak 150 3. Teknik sensus	Pengembangan karir dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan

No	Judul Jurnal, Nama Penelitian, Tahun	Metodologi Penelitian	Hasil temuan
	<i>Performance With Work Motivation As Intervening Variable At The Office Of Agriculture And Livestock In Aceh</i> (Iis et al, 2022)	4. Menggunakan alat analisis regresi linear berganda.	signifikan terhadap kinerja karyawan
13.	<i>Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance</i> (Sumerli et al, 2022)	1. Jenis penelitian kuantitatif 2. Populasi dan sampel berjumlah 75 karyawan 3. Teknik sampling saturasi analisis data dengan menggunakan t test 4. Analisis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda	Kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
14.	<i>The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at Perum DAMRI Palembang City Branch</i> (Abdullah et al., 2023)	1. Metode penelitian dengan pendekatan kuantitatif. 2. Populasi dan sampel sebanyak 105 orang 3. Teknik <i>proportionate stratified random sampling</i> 4. Analisis dilakukan dengan uji validitas dan reliabilitas, regresi linier berganda	Kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
15.	<i>The Influence of Career Development and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT PLN (Persero) S2JB Distribution Parent Unit</i> (Lestari et al., 2024)	1. Penelitian Kuantitatif 2. Responden 128 orang 3. Analisis regresi linear berganda 4. Teknik Sensus	Pengembangan Karier dan Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

G. Kerangka Penelitian

Kerangka penelitian sangat diperlukan dalam penelitian apabila menggunakan dua variable atau lebih dengan tujuan agar lebih jelas antara variabel dependen dan variabel independen (Sugiyono, 2019:61). kerangka penelitian teoritis digunakan untuk menunjukkan adanya pengaruh beberapa faktor terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan. Maka dibuat kerangka penelitian teoritis yang menunjukkan pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Sistematika kerangka penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar II.1
Kerangka Penelitian

Keterangan:

1. Pramiasti&Suryawirawan (2023), Jafar *et al.*, (2022), Larosa *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2024).
2. Prabandari *et al.*, (2023), Ichsan *et al.*, (2024), Sumerli, (2022).
3. Ahmad *et al.*, (2022), Surya, Anggarini (2024), Sunarsi, *et al.* (2020), Abdullah *et al.*, (2023).
4. Suharso&Sundari (2023), Syamti *et al.*, (2020), Mariska *et al.*, (2023), Iis *et al.*, (2022)

H. Hipotesa

Hipotesis menurut Sugiyono (2019: 99), adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian dan didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Sehubungan dengan permasalahan yang telah diurai di atas, maka diperlukan sebuah hipotesa untuk menjadikan penelitian dan pemecahan masalah menjadi lebih terarah. Adapun atas kerangka berfikir diatas, maka akan digunakan untuk membuktikan hipotesa dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar

Budaya kerja, kompetensi dan motivasi . menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja (Jafar *et al.*, 2022). Penelitian ini berjenis penelitian kuantitatif dengan metode survei dengan teknik analisis korelasional untuk mengetahui pengaruh hubungan variabel terikat dan variabel bebas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Pertanian dan ketahanan Pangan kabupaten Kepulauan Selayar sebanyak 55 orang Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penelitian lain (Pramiasti & Suryawirawan, 2023) menyebutkan Beban kerja, disiplin kerja, motivasi dan pengembangan Karier berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Sampel pada penelitian ini yaitu karyawan PT Kava Jaya Mandiri yang berjumlah 52 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner kepada karyawan PT Kava Jaya Mandiri. Teknik analisa yang digunakan pada penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dari hasil penelitian-penelitian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H_1 : Motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

2. Pengaruh Kompensasi terhadap kinerja Karyawan pada PT. Nur Cahaya Intan

Penelitian yang dilakukan oleh Ichsan, *et al.*, (2024) menggunakan Metode penelitian adalah dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan secara primer dengan cara menyebarkan kuesioner. Sampel pada penelitian yaitu karyawan PT. Nurcahya Intan Jakarta sebanyak 45 responden. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya diharapkan perusahaan lebih memperhatikan kapasitas atau kemampuan para karyawannya terhadap jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan agar para karyawan bisa terhindar dari stress berat (burnout) dalam bekerja. Hasil penelitian (Prabandari *et al.*, 2023) bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada Restoran KOI Jakarta Barat. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dengan metode analisis regresi berganda. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh karena populasi sama dengan sampel yaitu sebanyak 50 karyawan Restoran KOI. Lokasi penelitian terletak di Restoran KOI Puri Indah Mall Jakarta Barat. Metode pengumpulan data dengan menyebarkan kuisisioner dengan skala likert dari 1 sampai dengan 5. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Restoran KOI Jakarta Barat. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₂ : Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba

Ahmad *et al.*, (2022) melakukan penelitian dengan Jenis penelitian *mix method*

(kuantitatif dan kualitatif). Teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, *interview* (wawancara), dan dokumentasi. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 55 orang dan informan sebanyak 9 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Penelitian (Surya & Anggarini, 2024) mengumpulkan data dari 55 karyawan PT Indonesia Trans Network. Dalam penelitian ini, teknik pemilihan sampel yang tidak bergantung pada probabilitas digunakan. Data dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner. Hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh variabel beban kerja dan lingkungan kerja. Selain itu, masing-masing variabel lingkungan kerja dan beban kerja mempengaruhi kinerja karyawan secara positif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian-penelitian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah :

H₃ : Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

4. Pengaruh Pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan

Penelitian Mariska *et al.*, (2023) menerangkan bahwa Rekrutmen dan Pengembangan Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian lainnya dengan metode penelitian kuantitatif, melibatkan 40 responden yaitu para pegawai di Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. Pada penelitian Syamti *et al.*, (2023) Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian

Kabupaten Majene yang berjumlah 40 orang dengan teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah sampel jenuh, sehingga jumlah sampel merupakan semua populasi sebanyak 40 orang di Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H₄ : Pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Desain penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan data yang berbentuk angka atau kualitatif yang diangkakan. Menurut Sugiyono (2019: 13) metode penelitian kuantitatif adalah analisis data yang menggunakan statistik berupa statistik deskriptif dan statistik induktif. Pada penelitian deskriptif kuantitatif ini penulis memusatkan penelitian pada budaya organisasi, kompetensi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

Penelitian ini digunakan untuk melihat pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta dengan pengumpulan data menggunakan kuesioner, observasi dan dokumentasi.

B. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Kantor Kecamatan Serengan yang beralamat di Jl. Veteran No. 271, Surakarta.

C. Waktu

Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 6 bulan yaitu mulai 1 September 2025-28 Februari 2026 yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian. Penentuan jadwal penelitian mempertimbangkan selama periode bulan tersebut tidak ada mutasi pegawai di lingkungan pemerintah Kota Surakarta.

D. Populasi

Istiatin & Sudarwati (2021: 109) menyatakan bahwa populasi merupakan kumpulan elemen yang menunjukkan ciri-ciri tertentu yang dapat digunakan untuk membuat kesimpulan penelitian. Dimana kumpulan elemen menunjukkan jumlah, sedangkan ciri ciri tertentu menunjukkan karakteristik tertentu dari kumpulan itu yang kemudian ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Yang menjadi populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Serengan sejumlah 40 pegawai.

E. Sampel

Istiatin dan Sudarwati (2021: 109) menjelaskan bahwa sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi dan juga bisa disebut sebagai bagian kecil dari anggota populasi (elemen) yang diambil menurut prosedur tertentu yang dapat mewakili populasinya. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai Kecamatan Serengan.

F. Tehnik *Sampling*

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *sampling* jenuh. Sampel yang digunakan yaitu pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta

G. Jenis dan sumber data

1. Data primer

Data primer merupakan data yang dapat diperoleh langsung dari responden yang berkaitan dengan motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini data diperoleh

secara langsung dari responden yaitu pegawai Kecamatan Serengan Kota Surakarta melalui kuesioner.

2. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang telah dibuat oleh orang lain atau data yang sudah jadi (Istiatin, 2018: 33). Data sekunder dari penelitian ini diperoleh dari buku-buku terkait manajemen sumber daya manusia dan jurnal ilmiah yang ada kaitannya dengan pengaruh motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier terhadap kinerja pegawai, juga beberapa data kepegawaian dari Kecamatan Serengan

H. Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari 2 variabel yaitu variable independent (X) dan variable dependen (Y). Variabel independent terdiri dari motivasi (X_1), kompensasi (X_2), lingkungan kerja (X_3), pengembangan karier (X_4) dan variable dependen adalah kinerja pegawai (Y).

I. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan metode pengumpulan data yang diperoleh langsung ke lokasi penelitian, untuk mencari data yang lengkap dan berkaitan dengan masalah yang diteliti. Metode pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, dokumentasi, kuesioner, dan studi pustaka.

1. Observasi

Sugiyono (2019: 145) observasi adalah cara pengambilan data dengan melakukan pengamatan langsung. Observasi dilaksanakan pada Kantor Kecamatan Serengan dengan mengamati kinerja pegawai secara langsung, dengan hasil seperti dibawah ini :

Tabel III.1
Hasil Observasi

Aspek yang Dinilai	Indikator	Hasil Observasi
Disiplin kerja	Datang tepat waktu	Sebagian besar pegawai hadir sebelum pukul 07.30
Pelayanan	Keramahan pegawai	Pegawai melayani masyarakat dengan sopan
Kualitas kerja	Ketelitian administrasi	Masih ditemukan kesalahan penulisan data
Kerja sama	Komunikasi tim	Koordinasi antarpegawai cukup baik
Tanggung jawab	Penyelesaian tugas	Tugas selesai sesuai target

Sumber : Data Primer Tahun 2026

Istiatin & Sudarwati (2021: 136) menyatakan dokumentasi merupakan metode pengumpulan data sekunder dari berbagai sumber, baik secara pribadi maupun kelembagaan yang telah tersedia di lokasi penelitian. Hal ini dilakukan dengan menganalisis isi dokumen yang berhubungan dengan masalah yang diteliti.

2. Kuesioner atau Angket

Kuesioner atau angket menurut Istiatin & Sudarwati (2021: 130) merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan tertulis yang sudah disusun secara cermat kepada responden untuk memperoleh suatu informasi tentang laporan pribadi dan hal lain yang diketahui dalam penelitian. Kuesiner dalam penelitian ini menggunakan kuesioner tertutup.

Pernyataan dalam kuesioner dibuat dengan memberikan skor dalam masing-masing jawaban responden dengan skala Likert berisi 5 tingkatan preferensi jawaban sebagai berikut :

SS = Untuk jawaban sangat setuju

S	= Untuk jawaban setuju
KS	= Untuk jawaban kurang setuju
TS	= Untuk jawaban tidak setuju
STS	= Untuk jawaban sangat tidak setuju

3. Wawancara

Wawancara menurut Istiatin & Sudarwati (2021: 125) adalah teknik pengumpulan data yang menggunakan pertanyaan secara lisan kepada subyek penelitian (responden) untuk memperoleh data yang valid dan mendapatkan informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Menurut Sugiyono (2019:120), wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, serta apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden secara lebih mendalam. Wawancara dilakukan dengan Camat, Sekretaris Camat, beberapa kasi, dan beberapa pegawai di lingkungan kecamatan Serengan dengan topik kinerja pegawai, pelayanan, kualitas kerja, kerjasama dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas sehari-hari.

4. Studi Pustaka

Menurut Sugiyono (2019: 124) studi kepustakaan merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti dengan segala usahanya untuk memperoleh informasi yang relevan dengan topik masalah penelitian. Informasi ini diperoleh melalui buku ilmiah, artikel jurnal, karangan ilmiah, laporan penelitian, disertasi maupun sumber sumber lain baik elektronik maupun tercetak. Studi pustaka digunakan untuk memperoleh landasan teori dan memperkuat hasil penelitian, memperoleh dasar teori yang relevan dengan penelitian.

J. Definisi Operasional Variabel

Tabel II.2
Definisi Operasional Variabel

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
Kinerja	Buah pemikiran dan hasil yang sudah dicapai oleh seseorang dengan segala usaha untuk menyelesaikan tugas-tugas dalam jangka waktu tertentu dengan mengorbankan waktu dan tenaganya.	a. Kuantitas kinerja b. Kualitas hasil kerja c. Ketepatan waktu d. Efektivitas biaya e. Hubungan antar perorangan (Pramiasti & Suryawirawan, 2023)	a. Bapak / Ibu mampu menghasilkan pekerjaan yang berkualitas. b. Bapak / Ibu mampu menyelesaikan banyak pekerjaan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. c. Bapak / Ibu dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. d. Bapak / Ibu memiliki efektivitas kerja yang baik. e. Bapak / Ibu memiliki kemandirian dalam bekerja.
Motivasi Kerja	Daya gerak atau suatu bisikan dalam hati untuk terus berusaha mencapai tujuan yang diinginkan.	a. Kebutuhan fisik b. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan c. Kebutuhan sosial d. Kebutuhan akan penghargaan sesuai kemampuan (Jafar <i>et al.</i> , 2022)	a. Pegawai merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan b. Pegawai merasa senang karena pegawai di perusahaan ini bisa diterima sebagai rekan kerja c. Pegawai merasa puas menerima bonus sesuai dengan penilaian hasil kinerja pribadi. d. Pegawai suka bekerja pada organisasi yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan.

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			e. Pegawai merasa senang apabila pengabdianya selama bekerja di instansi ini diakui oleh atasan f. Bekerja pada perusahaan ini dapat menjamin kehidupan pegawai di hari tua
Kompensasi	Kompensasi adalah imbalan yang layak diterima oleh para karyawan sebagai penghargaan untuk hasil kerja yang telah dilakukan.	1. Upah dan gaji 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Fasilitas (Ichsan <i>et al.</i> , 2024)	a. Gaji yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. b. Tidak pernah terjadi penunggakan gaji. c. Diberikan insentif sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. d. Mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan jabatan yang ada sekarang. e. Diberikan fasilitas yang memadai guna membantu memperlancar pekerjaan.
Lingkungan Kerja	Semua hal disekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang terbaik.	a. Penerangan b. Suhu udara c. Kebisingan d. Penggunaan warna e. Ruang yang dibutuhkan (Surya & Anggarini, 2024)	a. Penerangan/ pencahayaan di tempat kerja pegawai sudah baik. b. Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja c. Tidak ada kebisingan di tempat kerja. d. Penerangan yang ada (sinar matahari atau cahaya lampu) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan.

Variabel Penelitian	Definisi Variabel	Indikator	Item Pernyataan
			e. Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai. f. Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada diorganisasi ini.
Pengembangan Karir	Kegiatan proses peningkatan diri, pengembangan pemikiran, dan kemampuan kerja seseorang untuk mencapai tujuan karier yang diinginkan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan.	a. Perlakuan yang adil dalam berkarir b. Kepedulian atasan c. Kompetensi d. Minat untuk dipromosika e. Pendidikan formal atau latar belakang pendidikan (Saharso & Sundari, 2023)	a. Kesempatan guna mengembangkan karirnya. b. Dukungan dari atasan untuk mengembangkan karir. c. Bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasai. d. Minat yang tinggi untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi. e. Pengembangan karir yang ada disesuaikan dengan pendidikan yang telah diraih.

K. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2020: 211) Pengujian validitas data digunakan untuk tingkat kevalidan atau kesahian suatu instrument agar setiap item pertanyaan benar-benar relevan dengan indikator variabel penelitian instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan dapat mengungkapkan data dari variable yang diteliti secara tepat, mengetahui apakah item pertanyaan pada kuesioner layak digunakan, dan menghindari kesalahan pengukuran dalam penelitian. Untuk memperoleh instrument yang valid, peneliti harus

menggunakan pertanyaan yang diharapkan dapat secara tepat mengungkapkan variable yang diukur. Pengukuran validitas dalam penelitian ini dilakukan dengan bantuan program SPSS yaitu dengan mengkorelasikan skor setiap item pertanyaan dengan skor total variabel

- a. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan valid.
- b. Jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka butir pertanyaan tersebut dikatakan tidak valid

$$r_{xy} = \frac{\sum XY - \frac{(\sum X)(\sum Y)}{N}}{\sqrt{\left\{ \sum X^2 - \frac{(\sum X)^2}{N} \right\} \left\{ \sum Y^2 - \frac{(\sum Y)^2}{N} \right\}}}$$

r_{xy} = Koefisien korelasi antara X dan Y

$\sum X$ = Jumlah nilai tiap – tiap item

$\sum Y$ = Jumlah total item

$\sum XY$ = Jumlah hasil kali antara X dan Y

N = Jumlah subjek/sampel

Uji signifikan dilakukan untuk memastikan data yang diperoleh sesuai dengan variabel yang diteliti, dengan membandingkan r_{hitung} dengan r_{tabel} . Jika r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Penelitian ini uji validitas dilakukan terhadap 20 responden dengan rumus korelasi produk moment. Jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ ($r_{hitung} \geq 0,444$) maka instrumen atau item-item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dinyatakan valid. Sebaliknya jika $r_{hitung} < r_{tabel}$ ($r_{hitung} < 0,444$) maka skor total dinyatakan tidak valid. Adapun hasil uji validitas pada variabel penelitian yaitu Kinerja Pegawai, Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengembangan Karier dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel III.1

Hasil Uji Validitas Motivasi (X1)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,781	0,444	Valid
2	0,492	0,444	Valid
3	0,743	0,444	Valid
4	0,709	0,444	Valid
5	0,781	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Motivasi mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.2

Hasil Uji Validitas Kompensasi (X2)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,815	0,444	Valid
2	0,621	0,444	Valid
3	0,704	0,444	Valid
4	0,516	0,444	Valid
5	0,637	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Kompensasi mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.3

Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja (X3)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,782	0,444	Valid
2	0,834	0,444	Valid
3	0,881	0,444	Valid
4	0,891	0,444	Valid
5	0,837	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Lingkungan Kerja mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.4
Hasil Uji Validitas Pengembangan Karier (X4)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,829	0,444	Valid
2	0,849	0,444	Valid
3	0,641	0,444	Valid
4	0,577	0,444	Valid
5	0,849	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Pengembangan Karier mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel III.5
Hasil Uji Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Pernyataan	r hitung	r tabel	Keterangan
1	0,915	0,444	Valid
2	0,865	0,444	Valid
3	0,801	0,444	Valid
4	0,604	0,444	Valid
5	0,875	0,444	Valid

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Tabel diatas menunjukkan bahwa korelasi item-item pertanyaan terhadap variabel Pengembangan Karier mempunyai nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pertanyaan dinyatakan valid.

2. Uji Reliabilitas

Menurut Arikunto (2020: 221) reliabilitas sebenarnya adalah alat untuk mengetahui instrument cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat

pengumpulan data karena instrument sudah baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi hasil pengukuran dari kuesioner dalam penggunaan yang berulang. Jawaban responden terhadap pertanyaan dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak. Dengan demikian suatu instrumen dikatakan reliabel jika mampu memberikan nilai *Cronbach Alpha* > 0,60 (Ghozali, 2018: 88). Semakin nilai alphanya mendekati satu maka nilai reliabilitas datanya semakin terpercaya. Rumus *Cronbach Alpha* sebagai berikut :

$$r_{11} = \left[\frac{k}{(k-1)} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right]$$

Keterangan :

r_{11} : Reliabilitas Instrumen

k : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$: Jumlah variable butir

σ_t^2 : Total variable total

Adapun hasil uji reliabilitas untuk semua variabel dalam penelitian ini dapat dilihat dalam tabel dibawah ini :

Tabel III.6
Hasil uji Reliabilitas

NO	Notasi	Nama Variabel	Cronbach α	Alpha	Kesimpulan
1	X ₁	Motivasi	0,741	0,60	Reliabel
2	X ₂	Kompensasi	0,773	0,60	Reliabel
3	X ₃	Lingkungan Kerja	0,929	0,60	Reliabel
4	X ₄	Pengembangan Karier	0,805	0,60	Reliabel
5	Y	Kinerja Pegawai	0,860	0,60	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Dari tabel hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat besarnya koefisien untuk variabel-variabel motivasi sebesar 0,741, kompensasi memiliki reliabilitas sebesar 0,773, lingkungan kerja memiliki reliabilitas sebesar 0,929, pengembangan karier memiliki reliabilitas sebesar 0,805, dan kinerja pegawai memiliki reliabilitas sebesar 0,860. Nilai *cronbach alpha* masing-masing variabel menunjukkan $> 0,60$, artinya instrumen yang digunakan cukup reliabel (Ghozali, 2018: 88).

L. Analisa Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data mengalami penyimpangan atau tidak. Uji asumsi klasik terdiri dari:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018: 160) Uji Normalitas bertujuan menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya berdistribusi normal atau tidak. Untuk menguji normalitas dalam penelitian ini digunakan uji Kolmogotov-Smirnov. Menurut Maryam (2018: 64) dasar pengambilan keputusan uji normalitas yaitu:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal dan grafik histogramnya tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antar variabel bebas dalam penelitian. Jika nilai VIF (Variance Inflation Factor) diantara 1-10 maka tidak terjadi multikolinearitas atau dengan kata lain jika nilai toleransi $\leq 0,1$ atau nilai VIF ≥ 10 maka dapat dikatakan multikolinearitas (Ghozali, 2015: 105).

c. Uji Heterokedastisitas

Menurut Ghozali (2018: 134) tujuan menguji uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas adalah dengan menggunakan uji glejser. Jika variabel independen signifikan mempengaruhi variabel dependen maka terjadi heteroskedastisitas dan jika signifikan diatas tingkat kepercayaan 5% maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Sugiyono (2019: 277) menyatakan bahwa regresi linear berganda digunakan jika peneliti bermaksud akan meramalkan mengenai bagaimana keadaan (naik turunnya) variabel dependen. Jika dua atau lebih variabel independen sebagai faktor preiktor dimanipulasi atau dinaik turunkan nilainya.

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \beta_4 X_4 + e$$

Keterangan :

Y = Kinerja Karyawan

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien besarnya regresi/ pengaruh

X_1	= Motivasi
X_2	= Kompensasi
X_3	= Lingkungan Kerja
X_4	= Pengembangan Karier
e	= error

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Menurut Maryam (2017: 114) Uji F atau uji signifikan simultan pada dasarnya digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel independen mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen.

Langkah-langkah pengujian :

1) Menentukan formulasi H_0 dan H_a

$H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (dimana motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier secara bersamaan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai).

$H_a : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (dimana variabel independen secara bersamaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen).

2) Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

3) Perhitungan nilai F

$$F_{\text{tabel}} = 0,05 (k; n-k) \quad F_{\text{hitung}}$$

Penghitungan nilai F

$$F_{\text{hitung}} = \frac{R^2 / (k-1)}{(1-R^2) / (n-k)}$$

Dimana :

k : Jumlah parameter yang diestimasi termasuk intercept

n : Jumlah pengamatan

R^2 : Koefisien determinasi

4) Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$$F_{hitung} \leq F_{tabel}$$

b. Uji t

Menurut ghozali (2018: 152) mengatakan bahwa uji t digunakan untuk mengetahui masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka disimpulkan bahwa secara individual variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Langkah-langkah pengujian sebagai berikut:

1) Menentukan Hipotesa

$H_0 : \beta = 0$ (artinya tidak ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

$H_a : \beta \neq 0$ (artinya ada pengaruh yang signifikan variabel bebas terhadap variabel terikat)

2) Menentukan *level of significance* $\alpha = 0,05$

3) Perhitungan nilai t

$$t = \frac{b - \beta}{sb}$$

keterangan :

t : Besarnya t hitung

b : Koefisien Regresi

β : Nilai dari hipotesis 0

Sb : Standar error regresi

4) Keputusan

H_0 ditolak, jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan H_0 diterima jika diperoleh nilai

$t_{hitung} < t_{tabel}$

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghazali (2018: 97) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen. Jika nilai koefisien determinasi adalah 0, maka tidak terdapat hubungan antara variabel independen dan variabel dependen. Namun, apabila nilai koefisien determinasi adalah 1, maka terdapat hubungan yang sempurna antara variabel independen dan variabel dependen. Bila terdapat nilai adjusted R^2 bernilai negatif, maka nilai adjusted R^2 dianggap bernilai 0. Koefisien determinasi dapat dihitung dengan rumus sebagai berikut:

$$R^2 = ESS/TSS = 1 - (RSS/TSS)$$

Dimana :

$ESS = \text{Explain sum of square}$

$TSS = \text{Total sum of square}$

Nilai RSS tergantung pada banyaknya variabel bebas yang terdapat dalam model. Semakin banyak variabel bebas, maka nilai RSS semakin menurun

sehingga R^2 akan meningkat. Maka dering digunakan nilai R^2 yang telah disesuaikan derajat kebebasannya. Hubungan R^2 dengan R^2 yang disesuaikan dapat ditulis sebagai berikut:

$$R^2 \text{ adj} = \frac{1 - (1 - R^2) \frac{N-1}{N-K}}{N-K}$$

Dimana,

N = Jumlah observasi

K = Jumlah variabel bebas

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN ANALISIS DATA

A. Deskripsi Lokasi penelitian

1. Profil Kecamatan Serengan

Kecamatan Serengan beralamat di Jl. Veteran No. 271 Surakarta ,
Telpon/Fax: 0271-645414; dengan nomor whatsapp 0857-2305-7977; email :
Kec.serengan@surakarta.go.id. Jam operasional di Kecamatan Serengan mulai
dari pukul 07.30 WIB – 16.30 WIB. Kecamatan Serengan dipimpin oleh seorang
camat yang bertanggungjawab atas pelaksanaan pemerintahan, pembangunan,
dan pelayanan publik di wilayahnya. Dibawah camat terdapat beberapa
kelurahan yang dipimpin oleh lurah yang terdiri dari 7 kelurahan yaitu :

- a. Kelurahan Tipes
- b. Kelurahan Kratonan
- c. Kelurahan Jayengan
- d. Kelurahan Kemlayan
- e. Kelurahan Serengan
- f. Kelurahan Danukusuman
- g. Kelurahan Joyotakan

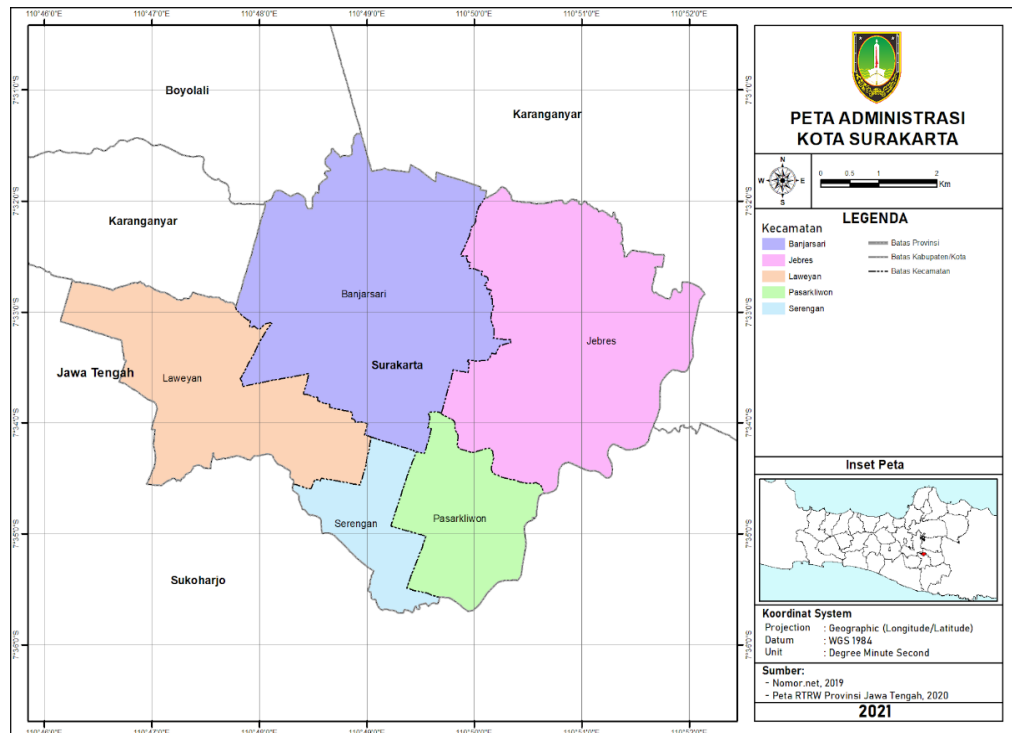
Kecamatan Serengan merupakan salah satu dari 5 Kecamatan di Kota
Surakarta, Provinsi Jawa Tengah. Kecamatan Serengan terletak di bagian tengah
Kota Surakarta dengan batas wilayah :

- a. Sebelah utara : Kec. Banjarsari
- b. Sebelah Selatan : Kab. Sukoharjo

c. Sebelah Barat : Kec. Laweyan

d. Sebelah Timur : Kec. Pasar Kliwon

Peta Kecamatan Serengan



Gambar IV.1

Sumber : Peraturan Walikota Nomor 38 Tahun 2022

Kecamatan Serengan memiliki luas wilayah sekitar 3.08KM² yang mencakup berbagai kawasan pemukiman, perkantoran, dan fasilitas umum. Berdasarkan data terakhir tahun 2025, jumlahnya penduduk sekitar 54.848 jiwa dengan jumlah penduduk perempuan 27.876 jiwa dan laki-laki 26.972 jiwa.

Lokasinya yang strategis di pusat kota membuat Kecamatan Serengan memiliki akses transportasi yang sangat baik, baik melalui jalan darat maupun fasilitas umum seperti angkutan kota dan bus Batik Solo Trans (BST).

2. Visi dan Misi

- a. Visi: Mewujudkan Surakarta Sebagai Kota Budaya yang Modern, Tangguh, Gesit, Kreatif, dan Sejahtera.

- b. Misi: Meningkatkan kualitas dan daya saing pemuda dan masyarakat umum, di bidang pendidikan, ekonomi, seni budaya, dan olahraga.

3. Struktur Organisasi Di Kecamatan Serengan

a. Bagan Organisasi Kecamatan Serengan



Gambar IV.2

Sumber : Data Kecamatan Serengan Tahun 2025

Struktur organisasi di atas menunjukkan susunan jabatan dan pembagian tugas di Kecamatan Serengan. Camat berada di posisi paling atas sebagai pimpinan utama kecamatan. Jabatan ini dipegang oleh Maretha Dinar Cahyono, SE., MM. Di bawah camat terdapat sebagai sekretaris Kecamatan, yaitu Tuti Orbawati R., S.Sen., M.Sn.,. Sekretaris membawahi dua subbagian, yaitu: Subbagian Perencanaan - Keuangan dan Subbagian Administrasi, Kepegawaian, Organisasi,

Selain itu, terdapat beberapa seksi yang menangani bidang pelayanan masyarakat, yaitu: Seksi Pelayanan Publik, Seksi Pemberdayaan Masyarakat, Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum, Seksi Pembangunan.

Di bagian bawah terdapat Kelurahan, yang menjadi unsur pemerintahan paling dekat dengan masyarakat dan berada di bawah koordinasi kecamatan

b. Tugas Pokok dan Fungsi

Tugas, fungsi, dan struktur organisasi perangkat daerah mengacu pada Peraturan Daerah Kota Surakarta Nomor 8 Tahun 2021 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kota Surakarta, yang dijabarkan melalui Peraturan Walikota Surakarta Nomor 25.6 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi serta Tata Kerja Kecamatan Kota Surakarta. Tugas Pokok Kecamatan adalah membantu Walikota dalam mengoordinasikan penyelenggaraan pemerintahan urusan pemerintahan umum, urusan pemerintah bidang pemberdayaan masyarakat dan kelurahan serta pelimpahan sebagian urusan pemerintahan bidang lainnya. Untuk menyelenggarakan tugas pokok sebagaimana dimaksud, Kecamatan mempunyai fungsi:

- 1) Penyelenggaraan Pemerintahan umum;
- 2) Penyelenggaraan pemberdayaan masyarakat dan pelayanan publik;
- 3) Penyelenggaraan upaya penyelenggaraan ketenteraman dan ketertiban umum;
- 4) Pemeliharaan sarana dan prasarana umum;

- 5) Penyelenggaraan pemerintahan ditingkat kecamatan;
- 6) Pelaksanaan urusan pemerintahan yang walikota kepada Camat;
- 7) Pelaksanaan kesekretariatan kecamatan terkait perencanaan dan keuangan, administrasi dan kepegawaian serta organisasi
- 8) Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Walikota sesuai dengan tugas dan fungsinya.

4. Kepegawaian

Kepegawaian di Kecamatan Serengan adalah sebagai berikut:

a. Camat

Jabatan paling tinggi dalam struktur organisasi adalah Camat, yaitu:

Maretha Dinar Cahyono, SE., MM . Tugas camat adalah:

- 1) Memimpin seluruh kegiatan pemerintahan kecamatan
- 2) Mengoordinasikan pelayanan masyarakat
- 3) Mengawasi seluruh seksi dan subbagian
- 4) Bertanggung jawab kepada pemerintah kota

b. Sekretaris Kecamatan

Di bawah camat terdapat Sekretaris Kecamatan, yaitu: Tuti Orbawati

R.,S.Sen.,M.Sn. Tugas sekretaris adalah:

- 1) Membantu camat dalam administrasi
- 2) Mengelola surat-menyurat dan keuangan
- 3) Mengoordinasikan kegiatan internal kantor

Sekretaris membawahi dua subbagian: Subbbagian Perencanaan Keuangan dan Subbagian Administrasi, Kepegawaian dan Organisasi.

c. Seksi-Seksi Kecamatan

Bagian ini bertugas menjalankan pelayanan teknis kepada masyarakat.

1) Seksi Pelayanan Publik

Dipimpin oleh: Marsono, S.H. Tugas-tugasnya adalah:

- a) Melayani administrasi masyarakat
- b) Mengurus surat pengantar dan pelayanan umum

2) Seksi Pemberdayaan Masyarakat

Dipimpin oleh: Winoto, S.E. Tugas-tugasnya adalah:

- a) Membina kegiatan masyarakat
- b) Mendukung pemberdayaan ekonomi dan sosial warga
- c) Mendukung kegiatan pariwisata daerah

c. Seksi Pemerintahan dan Ketertiban Umum

Dipimpin oleh: Katiman, S.IP., M.Si. Tugas-tugasnya adalah:

- a) Mengurus administrasi pemerintahan
- b) Menjaga ketertiban dan keamanan wilayah

4) Seksi Pembangunan

Dipimpin oleh: Diah Krisdinarti Susilantingtyas, S.E., M.M.

Tugas-tugasnya adalah:

- a) Mengoordinasikan pembangunan wilayah
- b) Mengawasi kegiatan pembangunan sarana dan prasarana

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja fisik terlihat cukup tertata dengan pembagian ruang kerja sesuai bidang masing-masing. Fasilitas kerja seperti komputer dan meja administrasi tersedia untuk mendukung pelayanan masyarakat. Selain itu, hubungan antarpegawai terlihat cukup baik melalui koordinasi kerja antar seksi dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

B. Deskripsi Objek Penelitian

Sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Kecamatan Serengan yang berstatus Aparatur Sipil Negara (ASN). Waktu yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah 6 bulan, yaitu mulai 1 September 2025-28 Februari 2026 yang dimulai dari observasi hingga pembuatan hasil data serta kesimpulan penelitian dengan menyebar 40 kuesioner.

Tabel IV.1
Perolehan Kuesioner Beserta Presentasinya

Keterangan	Jumlah	Presentase
Kuesioner yang disebar	40	100%
Kuesioner tidak kembali	0	0%
Kuesioner dapat diolah	40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel IV.2 terlihat jumlah kuesioner yang disebar adalah 40 (100%) dan keseluruhan kuesioner kembali lengkap sehingga dapat diolah dalam pengolahan data berikutnya. Identitas responden dilihat pada tabel dibawah ini.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada pegawai Kecamatan Serengan Kota surakarta, dapat diketahui identitas responden yang meliputi umur, jenis kelamin, lama kerja, dan tingkat pendidikan responden. Kuesioner yang lengkap selanjutnya ditabulasi berdasarkan karakteristik sebagai berikut.

1. Perolehan Kuesioner Berdasarkan Umur

Tabel IV.2
Perolehan Kuesioner beserta Presentasinya

NO	Umur	Jumlah	Prosentase
1	20-30 tahun	3	7,5%
2	31-39 tahun	9	22,5%
3	40-58 tahun	28	70%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan data pada Tabel IV.3, jumlah responden pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta adalah 40 orang. Komposisi responden berdasarkan umur menunjukkan bahwa:

- a. Mayoritas responden berasal dari kelompok usia > 40 tahun, mencapai 70% dari keseluruhan responden.
- b. Kelompok usia 31–39 tahun berada pada urutan kedua dengan 22,5%.
- c. Kelompok usia < 30 tahun memiliki jumlah responden paling sedikit, yaitu hanya 7,5%.

2. Perolehan Kuesioner Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel IV.3

NO	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	21	52,50%
2	Perempuan	19	47,50%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan data pada Tabel IV.4, jumlah responden pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta adalah 40 orang. Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin menunjukkan bahwa:

- a. Pegawai laki-laki berjumlah 21 orang, atau 52,50% dari total responden.
Hal ini menunjukkan bahwa lebih dari setengah pegawai yang berpartisipasi dalam kuesioner adalah laki-laki.
- b. Pegawai perempuan berjumlah 19 orang, atau 47,50% dari total responden.
Persentase ini menunjukkan bahwa pegawai perempuan sedikit lebih banyak dibandingkan pegawai laki-laki.

Secara keseluruhan, distribusi responden di Kecamatan Serengan berdasarkan jenis kelamin dapat dikatakan cukup seimbang, meskipun terdapat

dominan kecil pada pegawai perempuan yang jumlahnya 5% lebih rendah dibandingkan laki-laki.

3. Perolehan Kuesioner Berdasarkan Lama Kerja

Tabel IV.4

Perolehan Kuesioner beserta Presentasinya

NO	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	1-10 tahun	10	25%
2	11-20 tahun	13	32,5%
3	> 20 tahun	17	42,5%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan data pada Tabel IV.5, diketahui bahwa mayoritas responden memiliki masa kerja lebih dari 20 tahun, yaitu sebanyak 17 orang (42,5%). Responden dengan masa kerja 0–10 tahun berjumlah 10 orang (25%), sedangkan responden dengan masa kerja 11–20 tahun sebanyak 13 orang (32,5%). Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merupakan ASN yang telah memiliki pengalaman kerja cukup lama.

4. Perolehan Kuesioner Berdasarkan Tingkat Pendidikan

Tabel IV.5

Perolehan Kuesioner beserta Presentasinya

NO	Masa Kerja	Jumlah	Prosentase
1	SMA	5	12,50%
2	D3	3	7,50%
3	S1	23	57,50%
4	S2	9	22,50%
Jumlah		40	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memiliki tingkat pendidikan S1, yaitu sebanyak 23 orang (57,50%). Selanjutnya, responden dengan pendidikan S2 berjumlah 9 orang (22,50%). Sementara itu,

responden dengan pendidikan SMA sebanyak 5 orang (12,50%), dan pendidikan D3 sebanyak 3 orang (7,50%).

Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memiliki tingkat pendidikan yang cukup tinggi, yaitu sarjana (S1) dan pascasarjana (S2). Tingginya tingkat pendidikan responden dapat mendukung kemampuan dalam memahami tugas, tanggung jawab, serta pelaksanaan pekerjaan.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

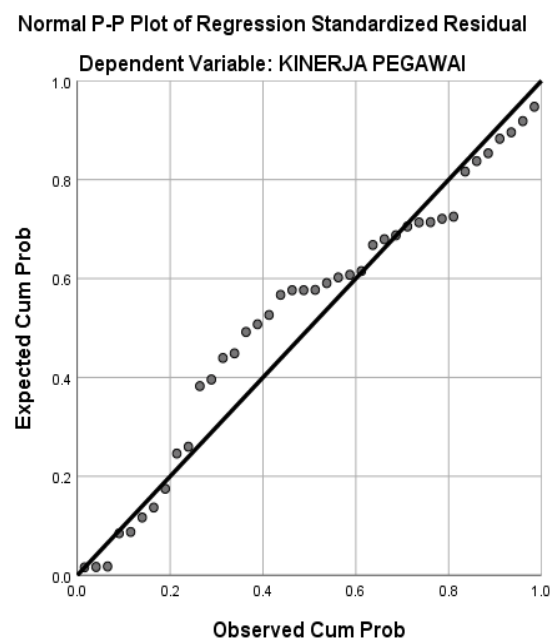
Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji *Kolmogorov-Smirnov test*. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.6

Hasil Uji Normalitas

	Nilai	Tingkat Signifikasi	Keterangan
Normalitas	0,140	0,05	Berdistribusi Normal

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026



Gambar IV.3

Hasil Penelitian menunjukkan nilai signifikansi dari keempat variabel independen yaitu motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier sebesar 0,140 atau lebih besar dari 0,05. Artinya seluruh persamaan atau model regresi dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Hasil Uji Multikolinearitas dari penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel IV.7
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi	0,944	1,060	Bebas Multikolinearitas
Kompensasi	0,882	1,133	Bebas Multikolinearitas
Lingkungan Kerja	0,975	1,025	Bebas Multikolinearitas
Pengembangan Karier	0,926	1,080	Bebas Multikolinearitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Dari hasil perhitungan diketahui bahwa semua variable independent mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 , sehingga tidak terjadi gejala multikolinearitas.

c. Uji Heterokedastisitas

Hasil Uji Heterokedastisitas dapat dilihat pada table dibawah ini.

Tabel IV.8
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.	Standar	Keterangan
Motivasi	0,134	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Kompensasi	0,811	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Lingkungan Kerja	0,842	0,05	Bebas Heterokedastisitas
Pengembangan Karier	0,678	0,05	Bebas Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Nilai signifikansi variable motivasi sebesar 0,134, nilai signifikansi

kompensasi sebesar 0,811, nilai signifikansi lingkungan kerja sebesar 0,842, dan nilai signifikansi pengembangan karier sebesar 0,678. Signifikansi masing-masing variable independent lebih besar dari 0,05, maka model regresi mengalami homoskedastisitas atau tidak mengalami heterokedastisitas.

2. Uji Regresi Linier Berganda

Berdasarkan estimasi regresi berganda diperoleh hasil seperti tabel dibawah ini:

Tabel IV.9
Hasil Uji Regresi Linear berganda

Variabel	Unstandardized B	Keterangan
Konstanta	1,056	Positif
Motivasi	0,227	Positif
Kompensasi	0,272	Positif
Lingkungan Kerja	0,220	Positif
Pengembangan Karier	0,268	Positif

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan perhitungan menggunakan program SPSS 26.00 *for windows* diketahui persamaan regresi yang terbentuk adalah:

$$Y = 1,056 + 0,227X_1 + 0,272X_2 + 0,220X_3 + 0,268X_4 + e$$

Berdasarkan persamaan tersebut diatas dapat dijelaskan bahwa:

a. Konstanta (a)

Nilai konstanta sebesar 1,056 menunjukkan bahwa variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier jika nilainya 0, maka kinerja pegawai pada Kecamatan Serengan Kota surakarta memiliki nilai Kinerja Pegawai sebesar 1,056.

b. Koefisien Motivasi (b_1)

Nilai koefisien motivasi atau variabel motivasi sebesar 0,227 dengan nilai positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan motivasi sebesar

1 kali, maka Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan akan naik sebesar 0,227 dengan asumsi variabel lain yang konstan.

c. Koefisien Kompensasi (b_2)

Nilai koefisien kompensasi atau variabel kompensasi sebesar 0,272 dengan nilai positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 kali, maka Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan akan naik sebesar 0,272 dengan asumsi variabel lain yang konstan. Hasil $b_2 = 0,272$ merupakan nilai tertinggi daripada hasil variabel lainnya, hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja.

d. Koefisien Lingkungan Kerja (b_3)

Nilai koefisien Lingkungan kerja atau variabel lingkungan kerja sebesar 0,220 dengan nilai positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 kali, maka Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan akan naik sebesar 0,220 dengan asumsi variabel lain yang konstan.

e. Koefisien Pengembangan Karier (b_4)

Nilai koefisien Pengembangan Karier atau variabel Pengembangan Karier sebesar 0,268 dengan nilai positif. Hal ini memiliki arti bahwa setiap peningkatan Pengembangan Karier sebesar 1 kali, maka Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan akan naik sebesar 0,268 dengan asumsi variabel lain yang konstan.

3. Uji Hipotesis

a. Uji F

Kriteria pengambilan keputusan untuk hipotesis yang diajukan adalah:

1) Jika nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ maka ada pengaruh

signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

- 2) Jika nilai $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan antar variabel bebas terhadap variabel terikat.

Hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.10

Hasil Uji F

Model	F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
Regression	5,924	2,610	0,001	0,05	Model Layak

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan hasil Uji F pada tabel di atas, diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 5,924 dan F_{tabel} sebesar 2,610. Karena nilai F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($5,924 > 2,610$), maka dapat disimpulkan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini layak atau fit untuk digunakan. Selain itu, nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari standar signifikansi 0,05 ($0,001 < 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen secara simultan atau bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

b. Uji t

Hasil Uji F dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel IV.11

Hasil Uji t

Hipotesis	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Standar	Keterangan
H ₁	2,161	2,024	0,038	0,05	Ha diterima
H ₂	2,669	2,024	0,011	0,05	Ha diterima
H ₃	2,451	2,024	0,019	0,05	Ha diterima
H ₄	2,064	2,024	0,047	0,05	Ha diterima

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan hasil uji t pada tabel diatas, maka diperoleh hipotesis

sebagai berikut:

- 1) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Variabel Motivasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,161 > 2,024$) dan signifikansi $0,038 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

- 2) Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Variabel Kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,669 > 2,024$) dan signifikansi $0,011 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

- 3) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Variabel Lingkungan Kerja memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,451 > 2,024$) dan signifikansi $0,019 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Lingkungan terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

- 4) Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Variabel Pengembangan Karier memiliki nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 > 2,024$)

dan signifikansi $0,047 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Kesimpulannya adalah bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Serengan Kota Surakarta.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil pengujian koefisien determinasi dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel IV.14 berikut ini.

Tabel IV.12

Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
.738 ^a	.545	.537	Model Layak

Sumber : Hasil Pengolahan Data Tahun 2026

Berdasarkan hasil perhitungan tabel diatas diperoleh nilai *adjusted* R^2 sebesar 0,537. Berarti variabel Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pengembangan Karier memberikan sumbangan terhadap kinerja pegawai sebesar 53,7% sedangkan sisanya sebesar 46,3% diterangkan oleh variabel lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini, antara lain: Kompetensi, Budaya Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Penggunaan teknologi dan lain-lain.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Berdasarkan hasil hitungan SPSS tabel IV.11 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,161 > 2,024$) dengan signifikansi sebesar 0,038 lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa

$t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ berarti motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Artinya bahwa hubungan motivasi positif (searah), jika makin baik motivasi yang diberikan pimpinan dan rekan kerja, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pramiasti&Suryawirawan (2023), Jafar *et al.*, (2022), Larosa *et al.*, (2022), Lestari *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pegawai merasa tenang dalam bekerja karena adanya jaminan kesehatan, hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa tenang dan aman dalam bekerja karena adanya fasilitas jaminan kesehatan yang diberikan oleh instansi (Pramiasti & Suryawirawan, 2023). Jaminan kesehatan dianggap mampu memberikan rasa perlindungan bagi pegawai sehingga dapat meningkatkan kenyamanan dalam bekerja. Pegawai mendapatkan jaminan kesehatan berupa BPJS kesehatan. Pegawai merasa senang karena pegawai di instansi ini bisa diterima sebagai rekan kerja, hubungan antar pegawai terjalin dengan baik. Pegawai merasa diterima dan dihargai sebagai rekan kerja, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan mendukung kerja sama dalam organisasi (Lestari *et al.*, 2024). Pegawai merasa puas menerima penghargaan sesuai dengan penilaian hasil kinerja, dengan penghargaan yang diberikan berdasarkan hasil kerja masing-masing. Sistem pemberian penghargaan yang sesuai dengan kinerja dianggap dapat meningkatkan motivasi dan semangat kerja pegawai (Jafar *et al.*, 2022). Pegawai suka bekerja pada organisasi yang memberikan kenaikan jenjang karir bagi pegawai yang memiliki kemampuan,

kesempatan pengembangan karir menjadi salah satu faktor penting bagi pegawai. Pegawai lebih termotivasi bekerja pada organisasi yang memberikan peluang kenaikan jabatan secara adil berdasarkan kemampuan dan prestasi kerja (Larosa *et al.*, 2022). Pegawai merasa senang apabila pengabdianya selama bekerja di instansi diakui oleh atasan, pengakuan dari atasan memberikan dampak positif terhadap semangat kerja pegawai. Pegawai merasa lebih dihargai dan termotivasi apabila dedikasi serta pengabdianya mendapatkan apresiasi dari pimpinan (Larosa *et al.*, (2022). Bekerja di kecamatan Serengan ini dapat menjamin kehidupan pegawai di hari tua, pegawai memiliki keyakinan bahwa bekerja di instansi ini dapat memberikan jaminan kehidupan di masa tua, baik melalui pensiun maupun fasilitas kesejahteraan lainnya. Hal tersebut membuat pegawai merasa lebih aman dan loyal terhadap instansi (Pramiasti&Suryawirawan, 2023)

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, untuk meningkatkan motivasi pegawai di Kecamatan Serengan sudah sangat tepat dilakukan dengan pemberian gaji dan tunjangan sesuai jabatan, pemberian tugas sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya, promosi, mengadakan outbound agar tercipta kebersamaan antar pegawai sehingga pegawai lebih bersemangat dalam bekerja (Lestari *et al.*, 2024).

2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Berdasarkan hasil hitungan SPSS tabel IV.11 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,669 > 2,024$) dengan signifikansi sebesar 0,011 lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ berarti kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Artinya bahwa hubungan kompensasi positif (searah), jika makin baik dan layak

kompensasi yang diberikan oleh Pemerintah Kota Surakarta, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabandari *et al.*, (2023), Ichsan *et al.*, (2024), Sumerli, (2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Gaji yang diberikan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku, pegawai merasa gaji yang diterima telah sesuai dengan ketentuan peraturan yang berlaku. Kesesuaian gaji tersebut memberikan rasa puas dan meningkatkan motivasi pegawai untuk bekerja lebih baik sehingga berdampak positif terhadap kinerja pegawai (Prabandari *et al.*, 2023). Di Kecamatan Serengan tidak pernah terjadi penunggakan gaji, pembayaran gaji yang dilakukan tepat waktu memberikan rasa aman dan nyaman kepada pegawai. Ketepatan pembayaran gaji membuat pegawai lebih fokus dalam bekerja dan mampu meningkatkan disiplin serta tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan (Ichsan *et al.*, 2024). Diberikan tambahan penghasilan (Tamsil) sesuai dengan pekerjaan yang telah dilakukan. Pemberian tambahan penghasilan yang diberikan satu bulan sekali berdasarkan hasil kinerja pegawai, akumulasi absensi bulanan mampu meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Pegawai merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan disiplin kerja karena adanya penghargaan atas usaha dan hasil kerja yang dilakukan (Sumerli, 2022). Pegawai mendapatkan tunjangan yang sesuai dengan jabatan, tunjangan yang sesuai dengan jabatan memberikan kepuasan bagi pegawai. Pegawai merasa bahwa organisasi menghargai tugas dan tanggung jawab yang dimiliki sehingga mendorong peningkatan kualitas kerja pegawai (Ichsan *et al.*, 2024). Fasilitas yang memadai sangat membantu memperlancar pekerjaan, fasilitas kerja membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif dan

efisien. Ketersediaan sarana dan prasarana kerja yang baik mendukung peningkatan kinerja pegawai dalam organisasi (Prabandari *et al.*, 2023).

Pemberian kompensasi di Kecamatan Serengan sudah diatur dengan baik oleh Pemerintah Kota Surakarta sesuai dengan peraturan yang berlaku, sehingga dapat diterima oleh seluruh ASN di Kota Surakarta dengan harapan dapat menjamin kepuasan ASN yang tujuannya nanti dapat mencapai tingkat kinerja yang diinginkan (Sumerli, 2022).

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Berdasarkan hasil hitungan SPSS tabel IV.11 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,451 > 2,024$) dengan signifikansi sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05. Maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ berarti lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Artinya bahwa hubungan lingkungan kerja positif (searah), jika makin baik dan nyaman lingkungan kerja yang diberikan oleh Pemerintah Kota Surakarta, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad *et al.*, (2022), Surya, Anggarini (2024), Sunarsi, *et al.*, (2020), Abdullah *et al.*, (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penerangan atau pencahayaan di Kecamatan Serengan sudah baik dan sudah memadai sehingga membantu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan dengan lebih nyaman dan teliti. Penerangan yang baik dapat mengurangi kelelahan mata dan meningkatkan efektivitas kerja pegawai (Ahmad *et al.*, 2022). Kondisi udara di ruang kerja memberikan kenyamanan pada saat pegawai bekerja, kondisi udara di ruang kerja Kecamatan Serengan cukup nyaman bagi pegawai. Suhu udara

yang baik dan sejuk membuat pegawai lebih fokus dan nyaman dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja (Sunarsi, *et al.*, 2020). Tidak ada kebisingan di tempat kerja, lingkungan kerja yang minim kebisingan membantu pegawai untuk lebih berkonsentrasi dalam menyelesaikan pekerjaan. Suasana kerja yang tenang memberikan dampak positif terhadap kenyamanan dan kinerja pegawai (Surya, Anggarini 2024). Penerangan yang ada (sinar matahari atau cahaya lampu), sirkulasi udara yang lancar di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan dan membantu pegawai dalam menjalankan tugas secara optimal. Kondisi pencahayaan yang baik mendukung ketelitian dan ketepatan pegawai dalam bekerja (Abdullah *et al.*, 2023). Sarana dan prasarana di tempat kerja sudah cukup memadai dan mendukung pekerjaan pegawai. Fasilitas kerja yang lengkap dan baik membantu memperlancar pekerjaan sehingga kinerja pegawai menjadi lebih efektif dan efisien (Surya, Anggarini 2024). Pegawai merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada di organisasi. Suasana kerja yang nyaman menciptakan kondisi kerja yang harmonis dan mendukung pelaksanaan tugas pegawai sehari-hari. Kenyamanan dalam bekerja membuat pegawai lebih semangat, fokus, dan memiliki motivasi yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Lingkungan kerja yang nyaman juga mampu meningkatkan hubungan kerja antarpegawai serta menciptakan kerja sama yang baik dalam organisasi. Selain itu, suasana kerja yang kondusif membantu mengurangi tingkat stres kerja sehingga pegawai dapat bekerja lebih efektif dan efisien serta dapat meningkatkan kinerja pegawai. (Sunarsi, *et al.* 2020).

Lingkungan kerja yang ada di Kecamatan Serengan Kota Surakarta cukup nyaman, aman dan memadai. Namun akan lebih baik jika selalu dipertahankan dan dirawat dengan baik oleh para pegawai. Faktor-faktor seperti teknologi,

hubungan sesama rekan kerja, kondisi fisik ruangan kerja yang rapi, sejuk dan nyaman akan sangat mempengaruhi kinerja para pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawabnya.

4. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

Berdasarkan hasil hitungan SPSS tabel IV.11 nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($2,064 > 2,024$) dengan signifikansi sebesar 0,047 lebih kecil dari 0,05. Menunjukkan bahwa $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$ berarti pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta. Artinya bahwa hubungan pengembangan karier positif (searah), jika makin banyak kesempatan pengembangan karier yang diberikan oleh Pemerintah Kota Surakarta, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik. Hasil penelitian tersebut sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suharso&Sundari (2023), Syamti *et al.*, (2020), Mariska *et al.*, (2023), Iis *et al.*, (2022) yang menyatakan bahwa pengembangan karier berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai mendapat kesempatan guna mengembangkan karirnya di dalam organisasi. Kesempatan tersebut memberikan dorongan bagi pegawai untuk meningkatkan kemampuan dan kinerja dalam bekerja (Suharso&Sundari 2023). Pegawai mendapatkan dukungan dari atasan untuk mengembangkan karir karena dukungan dari atasan berperan penting dalam mendorong pengembangan karir pegawai. Dukungan tersebut membuat pegawai merasa diperhatikan sehingga lebih termotivasi untuk bekerja secara optimal (Syamti *et al.*, 2020). Pegawai bekerja sesuai dengan bidang yang dikuasai, penempatan pegawai sudah sesuai dengan bidang keahlian yang dimiliki. Kesesuaian ini membantu pegawai dalam bekerja lebih efektif, produktif, dan menghasilkan kinerja yang lebih baik

(Iis *et al.*, 2022). Pegawai memiliki minat dan motivasi untuk dipromosikan ke jenjang karir yang lebih tinggi, hal ini menunjukkan adanya dorongan untuk meningkatkan prestasi kerja demi mencapai jenjang karir yang lebih tinggi (Mariska *et al.*, 2023). Pengembangan karir yang ada disesuaikan dengan pendidikan yang telah diraih dan mempertimbangkan latar belakang pendidikan pegawai. Kesesuaian ini membuat pegawai merasa lebih kompeten dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Syamti *et al.*, 2020).

Pengembangan karier dilakukan oleh seseorang dalam rangka meningkatkan keterampilan kerja dimasa sekarang dan masa depan. Pengembangan karier yang ada di Kecamatan Serengan Kota Surakarta memiliki pengaruh terhadap kinerja, karena pengembangan karier dapat mendorong pegawai dalam meningkatkan kinerja mereka dengan kemampuan dan keahlian yang mereka miliki. Pengembangan Karier di Kecamatan Serengan diselenggarakan oleh BKPSDM dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, diklat dan uji Kompetensi. Namun Camat selaku kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD) mempunyai hak untuk mengusulkan pegawai-pegawai yang berprestasi dan berkinerja baik untuk mendapatkan promosi jabatan (Suharso & Sundari, 2023).

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dan pembahasan yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan :

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta
3. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta
4. Pengembangan Karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

B. Implikasi

1. Penelitian ini memberikan kontribusi terhadap pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai sektor publik. Hasil penelitian membuktikan bahwa variabel motivasi, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengembangan karier secara simultan maupun parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Hal ini memperkuat teori-teori yang menyatakan bahwa kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh faktor internal (motivasi), tetapi juga faktor eksternal seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan peluang pengembangan karier. Selain itu, temuan bahwa kompensasi merupakan variabel paling dominan memberikan

dukungan empiris bahwa aspek finansial masih menjadi faktor utama dalam meningkatkan kinerja, khususnya pada sektor pemerintahan.

C. Saran

Berdasarkan Kesimpulan diatas, maka dalam penelitian ini penulis memberikan saran-saran yang bermanfaat antara lain:

1. Bagi Organisasi

a. Menjaga konsistensi pembayaran kompensasi

Kompensasi merupakan faktor yang paling berpengaruh dalam peningkatan kinerja pegawai di Kecamatan Serengan. Pemerintah sebaiknya perlu memperhatikan gaji, tunjangan, dan insentif dibayarkan tepat waktu dan sesuai ketentuan atau peraturan yang berlaku agar pegawai dapat meningkatkan kinerjanya, merasa aman dan dihargai.

b. Meningkatkan komunikasi antara pimpinan dan pegawai

Hubungan komunikasi yang baik akan menciptakan suasana kerja yang nyaman. Pimpinan diharapkan memberikan motivasi kerja kepada para pegawai, lebih terbuka dalam memberikan arahan, masukan, maupun mendengarkan pendapat pegawai.

c. Pemberian penghargaan dan apresiasi

Diharapkan diberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, baik dalam bentuk finansial (bonus / insentif) maupun non-finansial (piagam, pengakuan). Apresiasi yang konsisten akan mendorong motivasi dan semangat kerja.

d. Menyediakan fasilitas kerja yang memadai

Kecamatan perlu menyediakan fasilitas seperti komputer, jaringan internet, ruang kerja yang nyaman, pendingin ruangan, dan perlengkapan kerja

lainnya agar pegawai dapat bekerja secara efektif.

- e. Menyusun program pengembangan karier yang terencana Pemerintah kota dan kecamatan sebaiknya membuat peta jalur karier yang jelas bagi pegawai, sehingga mereka memiliki arah dan tujuan dalam bekerja.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- a. Disarankan dalam penelitian selanjutnya untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan variabel bebas lainnya selain motivasi, kompensasi, lingkungan kerja dan pengembangan karier yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Kecamatan Serengan Kota Surakarta, karena masih terdapat pengaruh sebesar 46,3% di luar variabel penelitian ini Kompetensi, Budaya Kerja, Beban Kerja, Kepemimpinan, Sumber Daya Manusia, Penggunaan teknologi dan lain-lain.
- b. Disarankan dalam penelitian selanjutnya juga dilakukan di Perusahaan swasta atau instansi selain di Kecamatan untuk kemajuan dan peningkatan kinerja karyawan Perusahaan atau instansi tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, A., Halin, H., & Veronica, M., (2023). *The Influence of Compensation and Work Environment on Employee Performance at Perum DAMRI Palembang City Branch. International Journal of Marketing & Human Resource Research*, 4(1).
- Ahmad, A.J., Mappamiring., & Muatari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kapupaten Bulukumba. Jurnal unimush.ac.id*, 3(1).
- Darodjat, T. A. (2015). *Konsep Konsep Dasar Manajemen Personalia Masa Kini Cetakan Pertama*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Dwiyanti & Puji, K., (2024). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di Bank BRI Kanwil Bandar Lampung. Jurnal Manajemen Sistem Informasi(JEMSI)*, 6(2).
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, M. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ichsan, Lubis, A., & Mustangin. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nur Cahaya Intan Jakarta. Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 30-41.
- Istiatin, & Sudarwati. (2021). *Modul Metodologi Penelitian*. Surakarta: Universitas Islam Batik. 7.
- Jafar, I., Alam, S., & Hamzah, M. (2023). *Pengaruh Budaya Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pertanian dan Ketahanan Pangan Kabupaten Kepulauan Selayar. Jurnal Pelopor Manajemen Indonesia(JPMI)*, 2(1), 35–47.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori dan Praktik*. Depok: PT Raja Grafindo Persada.
- Larosa, Y. M., Waruwu, M. H., & Laia, O. (2022). *Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja terhadap Etos Kerja Pegawai. Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi*, 1(1), 124–130.
- Lestari, T. A., Adam, M., Zunaidah, Hanafi, A., Farla, W. (2024). *The Influence of Career Development and Work Motivation on Employee Performance With Job Satisfaction as an Intervening Variable at PT PLN (Persero) S2JB Distribution Parent Unit. Jurnal Ekonomi*, 13(1), 2224–2260.
- Ichsan, A. F., Lubis, A., Mustangin. (2022). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Nur Cahaya Intan Jakarta. Jurnal Manajemen Diversitas*, 4(1), 30-41.
- Iis, E. Y., Wahyuddin, Thoyib, A., Ilham, R. N., & Sinta, I. (2022). *The Effect of Career Development and Work Environment on Employee Performance with Work Motivation as Intervening Variable at The Office of Agriculture and*

- Livestock in Aceh. International Journal of Economic, Business, Accounting, Agriculture Management and Sharia Administration (IJEBAAS)*, 2.
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.
- Maryam. (2015). *Pengantar Metode Penelitian*. Jakarta: Kanisius.
- Masram, Mu'ah, Basyah, M. A, Indrayani, T. I. (2022), *The Impact of Compensation, Motivation And Commitment To The Performance Of Hospital Employees*. American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR), 6.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mariska, S., Halin, H., & Veronica M. (2023). *Pengaruh Rekrutmen dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Provinsi Sumatera Selatan*. *Jurnal Bisnis Manajemen dan Ekonomi*, 4(3).
- Prabandari, W. P., Sembiring, V. A., Herienda, F. (2023). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Koi Jakarta Barat*. *Jurnal Pariwisata*, 10(1).
- Pramiasti, N.R, & Suryawirawan, O.A. (2023) *Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kinerja Karyawan*. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*, 12(12).
- Putri, C.R., Kurniasari, R., Marwansyah, S., & Agustina, T. (2024). *Pengaruh Beban Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pada Badan Penghubung Provinsi Maluku di Jakarta*. *Jurnal Ekonomi & Manajemen Universitas Bina Sarana Informatika*, 22(1).
- Saharso & Sundari, A. (2023). *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Profesionalisme, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Biro Keuangan Dan Biro Kepegawaian Kementerian Ketenagakerjaan RI Jakarta*. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*. 4(6) 9264-9279.
- Sapriyanto, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kecamatan Sakokota Palembang (JIADS)*. 18(2).
- Sedarmayanti. (2017). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia untuk Meningkatkan Kompetensi, Kinerja, dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Refika Aditama.
- Sumerli, C. H., Atra, D. N. C., Yeti, Rahayu, B., Yusuf, M. (2022) *Effect Of Competence And Compensation On Employee Performance*. *Journal of Innovation Research and Knowledge (JIRK)*. 2(6).
- Sunarsi, D., Wijoyo, H., & Prasada, D. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Mentari Persada di Jakarta*. *Seminar Nasional Manajemen, Ekonomi dan Akuntansi Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNP Kediri*.
- Sutama, R.T., Kirana, K.C., & Didik, S. (2022). *Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas*

Lingkungan Hidup Yogyakarta. Management Development&Applied Research Journal (MANDAR). 5(1)

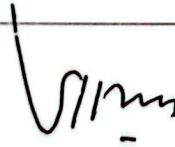
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabet.
- Surya, S.M., & Anggarini, D.R. (2024). *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Indonesia Trans Network. Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi (JEMSI). 6(2).*
- Syamti, I., Idris, M., Waluyo, H.S. (2020). *Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Informatika Statistik dan Persandian Kabupaten Majene. (JMMNI). 1(1). 1-12.*
- Sutrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ratnasari, S. L., Sutjahjo, G., Adam. (2019). *The Employee Performance : Career Development, Work Motivation, and Job Satisfaction. Atlantis Press. 100. (583-589).*
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*. Jakarta: ,PT.Rajagrafindo Persada.
- Widayati Sunu, I. G. K. A., & Ariawan, I. P. W. (2023). *Pengaruh Integritas, Spiritualitas, Budaya, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Sekolah Mutiara. Jurnal Administrastrasi Pendidikan, 14(1), 45–53.*
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM).*

LEMBAR PERSETUJUAN

KINERJA PEGAWAI DITINJAU DARI MOTIVASI, KOMPENSASI, LINGKUNGAN KERJA, DAN PENGEMBANGAN KARIER DI KECAMATAN SERENGAN KOTA SURAKARTA.

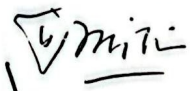
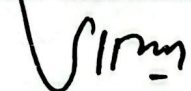
Diajukan Oleh :

NOVITA KRISNASARI
NPM : 2024P20052

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM		9/5 - 2026.
2. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM		26/5 - 2026

LEMBAR PENGESAHAN TIM PENGUJI TESIS

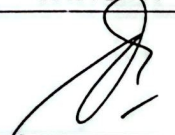
Nama : Novita Krisnasari
 NPM : 2024P20052
 Judul Tesis : Kinerja Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja
 Dan Pengembangan Karier di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

TELAH DISETUJUI DAN DISAHKAN OLEH TIM PENGUJI MAGISTER MANAJEMEN UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
1. Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Penguji 1)		14/8 - 26
2. Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM (Penguji 2)		14/6 - 2026
3. Dr. Sarsono, SE, M.Si (Penguji 3)		14/8 2026.
Tanggal Lulus	6 Agustus 2026	
Nomor Register	4020/KPTS/UT/ MM UNIBA/VIII/2026	

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Nama : Novita Krisnasari
 NPM : 2024P20052
 Judul Tesis : Kinerja Ditinjau Dari Motivasi, Kompensasi, Lingkungan Kerja
 Dan Pengembangan Karier di Kecamatan Serengan Kota Surakarta

TELAH DISETUJUI OLEH PEMBIMBING		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Ec. Dra. Hj. Istiatin, SE, MM (Pembimbing 1)		14/8-26
Dr. Dra. Hj. Siti Maryam, MM (Pembimbing 2)		14/8-2026

DISAHKAN PIMPINAN FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS ISLAM BATIK SURAKARTA		
NAMA	TANDA TANGAN	TANGGAL
Dr. Suhendro, SE, M.Si (Dekan Fakultas Ekonomi)		14/8 2026
Dr. Hj. Sudarwati, SE, MM (Ka.Prodi Magister Manajemen)		14-8-2026
Tanggal Lulus	6 Agustus 2026	
Nomor Register	4020/KPTS/UT/ MM' UNIBA/VIII/2026	