

Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

(Studi Kasus : Dinas Perikanan Dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur)

Fitriani^{1*}, Senen Mustakim¹, Junaidi¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: fitriana.ff25@gmail.com

Abstrak.

Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur. Berdasarkan observasi terlihat bahwa suasana kerja di Dinas Peternakan dan Perikanan Lampung timur adalah terlihat masih perlu ditingkatkan, begitu juga dengan capaian target dan realisasi program. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan teknik survei melalui kuesioner berbentuk pernyataan yang dinilai tingkat persetujuan responden dengan skala likert 1 sampai 5, disebarkan kepada 26 responden yang terdiri dari pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda dengan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebanyak 40,9 persen. Lingkungan kerja berpengaruh sebanyak 36,4 persen. Dan keduanya berpengaruh kepada kinerja pegawai sebanyak 74,2 persen. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai dapat dicapai melalui pemberian kompensasi yang memadai dan perbaikan lingkungan kerja yang kondusif di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur.

Kata kunci: Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

The application of work discipline to every member of the organization is very important, in order to ensure whether the operational guidelines in carrying out their duties are in line with the efforts to realize their goals effectively and efficiently. Seeing the phenomenon that occurs regarding the factual conditions of work discipline and duties and functions, it automatically has an impact on employee performance problems that are not yet optimal. The purpose of this study was to determine the effect of work discipline and main tasks and functions on employee performance. The hypothesis in this study is that there is an influence of work discipline and main tasks and functions both partially and simultaneously on employee performance. The sample in this study amounted to 53 employees. Data collection techniques include observation, documentation and questionnaires. Methods of data analysis using a quantitative approach with the help of statistical tools SPSS version 21.0 includes the calculation of validity tests, reliability tests, simple and multiple linear regression tests, t tests, F tests and tests of the coefficient of determination. The results of hypothesis testing show that work discipline partially has a positive effect on performance with a contribution of 56.2 percent. Main tasks and functions have a positive effect on performance with a contribution of 50.4 percent. Simultaneous hypothesis testing shows that work discipline and main tasks and functions together have a positive effect on performance with a contribution of 62.3 percent, while the remaining 37.7 percent is a variation of other variables outside this study.

Keywords: Compensation, Work Environment, Employee Performance

PENDAHULUAN

Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur dalam mengimplementasikan program kegiatannya perlu memperhatikan kinerja pegawai sebagai faktor yang menentukan keberhasilan program

tersebut. Berhasil atau tidaknya suatu program dapat mencerminkan baik tidaknya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Sehingga penting bagi Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur untuk berupaya

meningkatkan kinerja sumber daya manusia yang mereka miliki.

Kinerja atau performance dapat diartikan sebagai gambaran tentang tingkatan pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam upaya perwujudan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja adalah elemen sentral bagi manajer dalam mengelola organisasi, sehingganya penting bagi kita untuk mengenali dan memahami berbagai aspek yang berkaitan dengan kinerja pegawai, seperti faktor-faktor yang memengaruhi dan cara peningkatannya.

Tentunya banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, di antaranya adalah sikap dan kejiwaan (motivasi kerja, Kompensasi, dll.), level Penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, suasana kerja, serta sarana dan prasarana, dll. Faktor-faktor tersebut dapat dikelompokkan menjadi faktor internal yakni faktor yang muncul dari dalam diri seperti motivasi kerja, serta faktor eksternal yakni faktor yang muncul sebab adanya pengaruh lingkungan kerja.

Fenomena yang terjadi pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur, terlihat suasana kerja yang masih perlu ditingkatkan. Pegawai terlihat tidak begitu bersemangat dan kurang termotivasi dalam mengerjakan pekerjaannya. Beberapa pegawai memiliki pekerjaan atau usaha sampingan untuk meningkatkan pendapatan mereka, sehingga fokus kerja terkadang tidak optimal. Selain itu, ada beberapa meja, kursi, dan lemari pegawai yang rusak, sehingga mengganggu kenyamanan pegawai. Tata letak meja kerja pegawai yang berdekatan membuatnya terasa begitu sempit dan mengakibatkan pegawai kurang fokus menyelesaikan pekerjaannya karena mereka cenderung sering mengobrol dengan rekan kerjanya. Selain itu, banyak dari pegawai yang pada akhirnya hanya menghabiskan waktu kerjanya dengan asik bermain handphone untuk menghilangkan rasa penat akibat kurangnya motivasi kerja yang mereka rasakan

Tuntutan kinerja pegawai yang baik memang menjadi prioritas dalam memperbaiki

atau meningkatkan efektifitas Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur, agar instansi tersebut semakin banyak memberikan pengaruh dan manfaat positif bagi masyarakat. Adanya kompensasi bagi pegawai serta lingkungan kerja yang baik dinilai dapat menjadi hal penting dalam menjaga dan meningkatkan kinerja tersebut. Oleh karena itu, perlu adanya perhatian dan study atau penelitian lebih lanjut tentang pengaruh kedua aspek tersebut bagi kinerja pegawai di sana.

Berdasarkan permasalahan dan penelitian sebelumnya maka peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian lebih lanjut mengenai Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Lokasi penelitian dilakukan di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur. Variabel penelitian ini adalah Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y). Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner, observasi, dan dokumentasi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur sebanyak 26 pegawai.

Penentuan sampel menggunakan metode Purposive Sampling sehingga didapat sampel berjumlah 26 pegawai. Metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data-data yang akan di analisis dengan cara menguji data menggunakan program SPSS.

Analisis data pada penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda yang bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan ketergantungan, dan arah hubungan ketergantungan antara variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) apakah bernilai positif atau negatif. Kemudian dilakukan uji hipotesis secara parsial (uji-t) dan uji hipotesis secara simultan (uji-F).

Secara parsial (uji-t) dilakukan untuk menguji hipotesis apakah Kompensasi (X1)

dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hipotesisnya sebagai berikut:

Ho : Tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Ha : Terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai signifikansi pada tabel Coefficients. Dasar pengujian hasil regresi dilakukan dengan tingkat kepercayaan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik t:

Jika nilai signifikansi uji $t > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $t < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Pegawai (Y).

Sedangkan Uji-F digunakan untuk mengetahui tingkat signifikansi pengaruh Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y), dengan hipotesisnya sebagai berikut :

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Ha : terdapat pengaruh yang signifikan antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Pengambilan keputusan dilakukan dengan melihat nilai sig pada tabel dan tingkat kepercayaan yang ditentukan sebesar 95% atau dengan taraf signifikannya sebesar 5% ($\alpha = 0,05$). Adapun kriteria dari uji statistik F : Jika nilai signifikansi uji $F > 0,05$ maka Ho diterima dan Ha ditolak. Artinya tidak ada pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Jika nilai signifikansi uji $F < 0,05$ maka Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya terdapat pengaruh antara Kompensasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil perhitungan statistik regresi linear berganda pengaruh Kompensasi (X1) dan Tugas Pokok Dan Fungs (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 3. Hasil Perhitungan Uji Regresi Linier Berganda X1.X2-Y

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.909	3.392		.268	.791
X ₁	.398	.069	.615	5.811	.000
X ₂	.422	.077	.578	5.459	.000

a. Dependent Variable: Y

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh terhadap Kinerja pegawai. Dinyatakan bahwa besarnya koefisien determinasi antara Kompensasi terhadap Kinerja adalah 40,9% . Uji Hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Kompensasi terhadap Kinerja sebesar 4.072 dan thitung 4.072 > ttabel 2,064. Regresi antara Kompensasi dan Kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur

adalah $Y = 12.536 + 0,414X_1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Kompensasi akan diikuti dengan naiknya variabel Kinerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,414 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja merupakan salah satu factor yang meningkatkan kinerja. Besarnya koefisien Determinasi antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 36,4%. Uji

Hipotesis parsial melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja sebesar 3.708 dan thitung $3.708 > t_{tabel} 2,064$. Persamaan regresi antara Lingkungan Kerja dan Kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur adalah $Y = 11.260 + 0,441X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel Lingkungan Kerja akan diikuti dengan naiknya variabel Kinerja pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur sebesar 0,441 point.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur mempengaruhi Kinerja pegawai. Besarnya koefisien Determinasi antara Kompensasi (X_1) dan Lingkungan Kerja (X_2) terhadap Kinerja adalah 74,2% . Uji Hipotesis simultan melalui uji F diperoleh nilai Fhitung antara Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara Bersama-sama terhadap Kinerja sebesar 33.142 dan Fhitung $33.142 > t_{tabel} 3,403$. Hal ini menunjukkan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja. Kompensasi dan Lingkungan Kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan Kinerja, semakin tinggi kedua faktor tersebut maka semakin meningkatkan Kinerja. Semua indikator baik variabel Kompensasi (X_1) maupun variabel Lingkungan Kerja (X_2) mempunyai arti dan pengaruh dalam meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur.

KESIMPULAN

Hasil analisis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh nyata terhadap kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur sebesar 40,9%, sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain sebesar 59,1%. Hasil pengujian kedua menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten

Lampung Timur, berdasarkan analisis kuantitatif kontribusi pengaruh lingkungan kerja sebesar 36,4%, sedangkan 63,6% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diuji dalam penelitian ini sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua telah diterima.

Pengujian pada hipotesis ketiga dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh nyata terhadap Kinerja pegawai di Dinas Perikanan dan Peternakan Kabupaten Lampung Timur dengan kontribusi pengaruh secara bersama-sama sebesar 74,2% sisanya sebesar 25,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian ini atau dengan kata lain hipotesis ketiga diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Astuti, Astuti. 2018. Analisis Pengaruh Promosi Jabatan, Kompensasi, Dan Motivasi Spiritual Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Tabungan Negara (BTN) Syariah Kantor Cabang Semarang. Jurnal –Repository Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga (2018)
- Calista, Avisia. Rakhmalina, Ika. Tugas Pokok Sebagai Fungsi Organisasi Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Musi Banyuasin. Integritas Jurnal Manajemen Profesional (IJMPro) Volume 1 Nomor 2 Edisi Juli 2020
- Deswita, Pamela. Indrawati, Mei. Utari, Woro. 2018. Pengaruh Kompensasi, Semangat Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Indragiri Hulu. MAP (Jurnal Manajemen dan Administrasi Publik). Volume 1, Nomor 1, Januari–Maret 2018
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Maryani, Y., Entang, M., & Tukiran, M. 2021. The Relationship Between Work Motivation, Work Discipline And Employee Performance At The Regional Secretariat Of Bogor City. International Journal Of Social And Management Studies, 22.
- Muchtar, Wulandari. Kinerja Pegawai ASN Dalam Menjalankan Lingkungan Kerja (Tupoksi) BAPPEDA Kota Pekanbaru. JOM FISIP Vol. 8: Edisi I Januari-Juni 202.
- Panggabean, N. F., Fahri, T. S., Gunawan, W., & Hendry, H. 2021. The Influence Of Leadership Style, Motivation And Discipline On Employee Performance At Pt Sumo Internusa Indonesia. International Journal Of Social Science And Business.
- Robbins, Stephen P., Timothy A. Judge, 2016. Perilaku Organisasi Edisi 16. Jakarta : Salemba Empat.
- Sari, N., Fauzi, A., Pebiyanti, E., Dayanti, H., Khotimmah, N., Tasia, S. I., ... & Sutendi, Z. 2023. Pengaruh Fasilitas Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Literature Review Manajemen Kinerja. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan, 43, 363-369
- Sugiyono. 2019. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung : Alfabeta
- Simamora, Henry. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: STIE.Wardhani. 2019. Perencanaan & Pengembangan SDM. Bandung. Alfabeta.
- Uno, B Hamzah dan Nina Lamatenggo. 2014. Teori Kinerja dan Pengukurannya. Jakarta: Bumi Aksara.