

Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Unit Pelaksana Teknis Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Nganjuk

Muhammad Agung; Djunaidi; Puji Astuti
Fakultas Ekonomi – Universitas Kediri
E-mail : djunaidi@unik-kediri.ac.id

ABSTRACT

*The formulation of the problem in this study is the effect of compensation, motivation and work environment on the performance of UPTD PSDA Nganjuk employees. This study aims to find out whether compensation, motivation and work environment influence the performance of UPTD PSDA Nganjuk employees. In this study, the population is a contract staff of 100, the sampling uses the Slovin formula, which is a sample of 80 respondents. Based on the results of the study, the regression equation is obtained as follows: $Y = 1.135 + 0.259 X1 + 0.408 X2 + 0.212 X3$. Based on the results of statistical data, the indicators of this study are valid and the variables are reliable. In the normality and multicollinearity test the data of this study were normally distributed and there were no multicollinearity disorders. The results showed that the value of *t* count was 2.752 for compensation, 2.860 for motivation and 2.253 for the work environment with *t* table values of 1.668 (*t* count > *t* table) which means that the three variables affect each of the performance variables. The results of the *F* test show that the value of *F* count is 10.080 with a significant level of 5% and it is known that the significance value of 0.000 is smaller than 0, 05 which means that the three variables affect the employee performance variable.*

Keywords: Compensation, Motivation, Work Environment, Performance

ABSTRAK

*Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah pengaruh kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Dalam penelitian ini, Populasi adalah pegawai tenaga kontrak yang berjumlah 100 maka pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin yaitu sampel yang digunakan sebesar 80 responden. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 1,135 + 0,259 X1 + 0,408 X2 + 0,212 X3$. Berdasarkan hasil data statistic, indikator- indikator penelitian ini bersifat valid dan variabelnya reliable. Pada uji normalitas dan multikolinieritas data penelitian ini terdistribusi normal dan tidak terjadi gangguan multikolinieritas. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai *t* hitung masing-masing sebesar 2,752 untuk kompensasi, 2,860 untuk motivasi dan 2,253 untuk lingkungan kerja dengan nilai *t* tabel sebesar 1,668 (*t* hitung > *t* tabel) yang artinya bahwa ketiga variabel tersebut berpengaruh masing-masing terhadap variabel kinerja. Hasil uji *F* menunjukkan nilai *F* hitung sebesar 10,080 dengan taraf signifikan sebesar 5% dan*

diketahui nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05 yang arti ketiga varioabel tersebut berpengaruh bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai.

Kata kunci : *Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja, Kinerja*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang memiliki banyak keunggulan dibandingkan dengan sumber daya lain yang ada di organisasi. Sumber daya manusia memiliki pikiran, perasaan, kapasitas, keinginan, keterampilan, pengetahuan, pekerjaan dan harapan. Potensi sumber daya manusia mempengaruhi upaya organisasi untuk mencapai tujuannya. Teknologi canggih, informasi lengkap, bahan baku berlimpah, modal berlimpah, fasilitas dan infrastruktur lengkap akan sia-sia tanpa sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Suatu organisasi atau instansi harus memiliki karyawan yang kompeten dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat untuk mempertahankan kelangsungan instansi dan untuk menghasilkan kinerja tinggi. Karyawan di lembaga pemerintah adalah kekuatan pendorong di dari instansi untuk mencapai tujuannya. Mengingat pentingnya karyawan di lembaga pemerintah, penting untuk selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Mangkunegara (2015: 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja kualitatif dan kuantitatif yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang sejalan dengan standar organisasi dan yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Upaya dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan di lembaga pemerintah dengan menawarkan kompensasi yang memadai, pelatihan, pelatihan, menciptakan budaya organisasi yang merangsang, keberadaan pemimpin yang baik, lingkungan kerja yang memadai, memberikan motivasi dan meningkatkan kepuasan kerja.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi karyawan karena tingkat kompensasi adalah ukuran kinerja karyawan. Jika sistem kompensasi suatu organisasi cukup adil bagi karyawan, itu akan mendorong karyawan untuk menjadi lebih baik di tempat kerja dan lebih bertanggung jawab atas pekerjaan mereka pada setiap tugas yang diberikan organisasi. Menurut Handoko (2014: 155), kompensasi adalah cara untuk meningkatkan kinerja (Rahayu & Ruhamak, 2017), motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Kompensasi adalah semua yang diterima sebagai kompensasi untuk pekerjaan mereka dalam bentuk kompensasi finansial, seperti bonus, upah, komisi dan

tagihan, sedangkan kompensasi non-finansial dalam bentuk pengakuan, alokasi, dan tanggung jawab peluang.

Kompensasi dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif di tempat kerja. Mangkunegara (2012: 61) dalam (Satriyono & Vitasromo, 2018) menyatakan bahwa motivasi adalah suatu kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan yang diarahkan atau yang berfokus pada pencapaian tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah kekuatan yang mengarahkan dan mengarahkan kesuksesan karyawan. Motivasi bisa datang dari dalam atau luar. Motivasi memiliki peran yang sangat besar dalam meningkatkan moral dan kinerja karyawan.

Selain faktor kompensasi dan motivasi, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk dipertimbangkan oleh para pemimpin suatu lembaga karena lingkungan kerja mempengaruhi karyawan. Sedarmayati (2001:1) alat umum yang berhadapan, lingkungan di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang memuaskan karyawan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memuaskan karyawan dapat mengurangi kinerja karyawan. Kondisi kerja yang menyenangkan, pemimpin yang jujur dan masuk akal, fasilitas dan infrastruktur yang baik, kebijakan dan peraturan yang baik dan sesuai dan jenis pekerjaan yang sesuai adalah keinginan setiap karyawan.

Berdasarkan pra-survei yang dilakukan di kantor UPTD PSDA Nganjuk, kinerja staf PSDA Nganjuk tidak optimal. Dikarenakan karyawan selalu terlambat selama jam kerja, setelah itu manajemen PSDA Nganjuk tidak memperhatikan karyawan dengan memberikan bonus, sehingga karyawan tidak antusias atau setengah hati dalam melakukan pekerjaan mereka, lingkungan kerja yang kurang nyaman, kurangnya fasilitas seperti AC dan kipas angin, dan tempat kerja yang tidak bersih membuat karyawan untuk tidak bekerja dengan nyaman dan tidak dapat menghasilkan kinerja yang baik.

Atas dasar uraian di atas, diperlukan semangat kerja karyawan, agar karyawan dapat memberikan kinerja yang baik, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Untuk alasan ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Kompensasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Unit Pelaksana Teknis Untuk Pengelolaan Air Kabupaten Nganjuk".

Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, dapat dirumuskan suatu masalah sebagai berikut :

1. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk?
2. Apakah Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk?
4. Apakah Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk?

Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Organisasi
Penelitian ini berguna untuk memberikan saran dan masukan kepada organisasi guna meningkatkan kualitas Sumber Daya Manusia yang ada sehingga dapat menjadikan sebagai evaluasi kinerja, dan menjadi pertimbangan dalam menyusun strategi untuk peningkatan kinerja dimasa yang akan datang.
2. Bagi Akademis
Penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan atau referensi mengenai Sumber Daya Manusia yang berguna bagi ilmu pengetahuan tentang kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.
3. Bagi Peneliti
Hasil ini diharapkan dapat menambah ilmu pengetahuan tentang pengaruh kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta memperoleh informasi untuk memperluas pengetahuan dalam bidang manajemen.

TINJAUAN PUSTAKA

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

| No | Nama Penelitian | Judul | Variabel dan Alat Analisis | Hasil Penelitian |
|----|----------------------|---|--|--|
| 1 | Djamil, (2017) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM | Jenis penelitian: Deskriptif Variabel: 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja pegawai Analisis data: Analisis partial least Square (PLS) dan Uji R Squares | Variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja sebesar 90,6%. Variabel kompensasi berpengaruh paling dominan sebesar 34,9%. |
| 2 | Saptianingsih (2010) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi PT Nyonya Meneer Semarang | Jenis penelitian : Deskriptif Variabel : 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan Analisis data : Metode analisis deskripsi presentase dan regresi berganda | Variabel yang berpengaruh paling dominan yaitu variabel motivasi sebesar 11,62%. Kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 40% sedangkan 60% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain |
| 3 | Wati (2017) | Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Sanata Dharma) | Jenis penelitian : Deskripsi Variabel : 1. Kompensasi 2. Motivasi 3. Lingkungan Kerja 4. Kinerja Karyawan Analisis data : Analisis regresi linier berganda | Variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dibuktikan dalam perhitungan uji t dimana t hitung kompensasi sebesar 1,165 kurang dari 1,985 kompensasi, motivasi, dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 32,6%, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain sebesar 67,4% |
| 4. | Yumaltin (2014) | pengaruh Kompensasi | Jenis penelitian : Deskripsi | Berdasarkan penelitian diperoleh persamaan |

| | | | | |
|--|--|--|---|---|
| | | dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah | Variabel: 1. Kompensasi 2. Lingkungan kerja 3. Kinerja Pegawai Analisis Data : Regresi Linier Berganda | regresi $Y=0,373 X1 + 0,607 X2$ dapat disimpulkan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan . sedangkan secara parsial lingkungan kerja berpengaruh paling dominan terhadap kinerja karyawan. |
|--|--|--|---|---|

Sumber : Djamil (2017), Saptianingsih (2010), Wati (2017), Yumaltin (2014).

Kompensasi

Pegawai yang terus bekerja pada suatu instansi pemerintah harus terjamin kesejahteraannya. Salah satu kesejahteraan pegawai dapat berupa kompensasi. Kompensasi tersebut dapat meningkatkan kinerja, motivasi serta kepuasan kerja. Dengan adanya kompensasi akan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Kompensasi menjadi bagian penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi mencerminkan upaya organisasi dalam mempertahankan dan meningkatkan kualitas sumber dayanya. Pemberian kompensasi yang tepat dapat memberikan pengaruh yang positif terhadap pegawai.

Martoyo dalam Lijan Polak (2017:218) menyatakan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees*, baik yang berupa uang (financial) maupun yang tidak langsung (nonfinansial). Selanjutnya menurut Mangkuprawira dalam Sunyoto (2013:154) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima pegawai sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Sedangkan menurut Swasto (2011:79) menyebutkan bahwa “kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi” dan Husain Umar dalam Sunyoto (2012:30) menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah melalui kompensasi.

Motivasi

Motivasi berasal dari kata latin “*Movere*” yang berarti dorongan atau daya gerak. Motivasi merupakan dorongan yang dapat menggerakkan dan menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauan dalam proses menjalankan pekerjaan secara maksimal dan pencapaian tujuan. Terdapat beberapa pendapat para ahli mengenai definisi motivasi antara lain :

Menurut Widodo (2015:100) “motivasi adalah suatu keadaan psikologis tertentu dalam diri seseorang yang muncul karena adanya dorongan untuk memenuhi kebutuhan”. Kemudian Mulyadi (2015:87) motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengajarkan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. Dan selanjutnya, McClelland dalam Veizthzal (2011:187) motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu yang berasal dari dalam dirinya bukan atas dorongan pihak lain. Sedangkan Hariandja (2008:321) dalam (Yunanto & Utami, 2018) mengatakan bahwa motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah.

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah dorongan dari dalam diri maupun orang lain untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja ialah wilayah atau area pegawai dimana pegawai melakukan tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, wilayah kerja ini harus kondusif nyaman, aman sehingga kinerja para pegawai dapat maksimal. Lingkungan kerja bisa menciptakan suasana kerja yang hubungan baik antara pegawai dengan atasan maupun sebaliknya. Lingkungan kerja yang baik akan mendukung karyawan untuk merasa memiliki terhadap dimana pegawai tersebut bekerja. Lingkungan kerja yang bagus bisa membuat karyawan bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga menghasilkan kinerja yang baik.

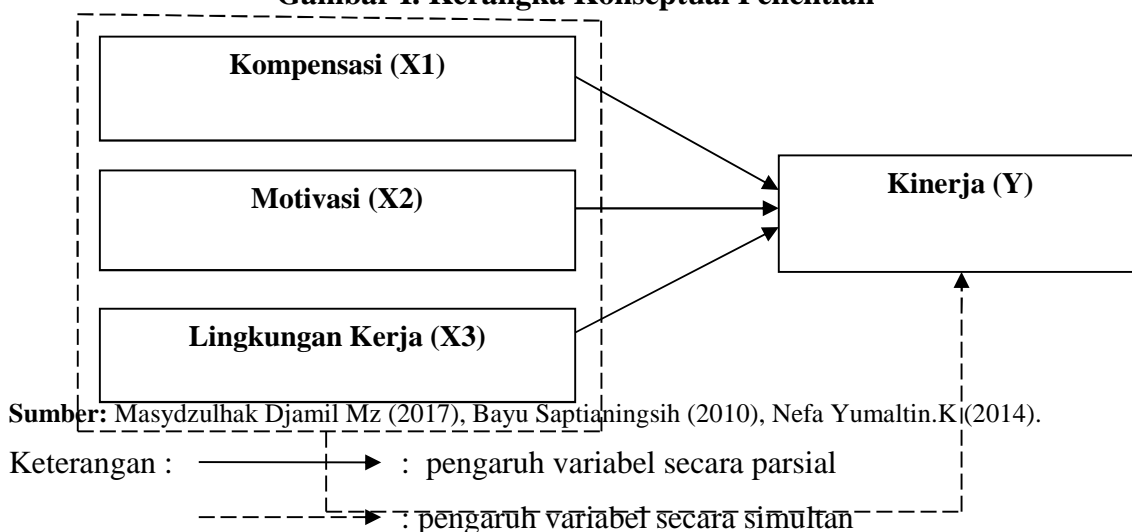
Menurut Noah dan Steve (2012:37), “lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. Segala sesuatu yang berada di tempat kerja merupakan lingkungan kerja”. Sedangkan menurut Sedarmayanti dalam Mandey dan Lengkong (2015:138) “lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun kelompok”.

Berdasarkan definisi menurut para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja karyawan, baik bersifat fisik maupun non fisik yang dapat mendukung kinerja karyawan dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman dan kondusif diharapkan akan mendukung kinerja seorang karyawan berupa hubungan sosial dengan rekan kerja dan atasan juga memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan.

Kinerja

Sumber daya manusia mempunyai peran yang sangat penting dalam suatu organisasi, hal ini dikarenakan sumber daya manusia merupakan sumber daya yang mempunyai potensi yang cukup besar untuk menjalankan aktivitas pada suatu organisasi, keberadaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi jika dikelola dengan baik maka dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia dalam suatu organisasi disebut karyawan, sedangkan sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah sering disebut dengan pegawai.

Gambar I. Kerangka Konseptual Penelitian



METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai kontrak UPTD PSDA Nganjuk yang berjumlah 100 orang. Untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dari jumlah populasi yang telah diketahui maka, peneliti menggunakan rumus yang dikemukakan Slovin dalam Mustafa(2010:90) dengan derajat kepercayaan 95% dengan nilai $e=5%$, dari perhitungan didapatkan sampel 80 orang. Penelitian ini menggunakan metode *probability sampling*. Menurut Sugiyono (2016:95) *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel.

Definisi Operasional

Tabel 2. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel | Definisi Operasional | Indikator |
|----|------------------|---|---|
| 1. | Kompensasi | Swasto (2011:79) menyebutkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi tenaga dan pikiran yang telah disumbangkan pada organisasi | 1. Kompensasi finansial langsung: gaji, bonus, dan intensif 2. Kompensasi finansial tidak langsung: asuransi, dan tunjangan (Veithzal Rivai,2011:357) |
| 2. | Motivasi | Motivasi adalah dorongan baik dari diri orang lain maupun dari diri sendiri untuk mengajarkan suatu pekerjaan dengan sadar dan semangat untuk mencapai target tertentu. (Mulyadi,2015:87) | 1. Kebutuhan akan tanggung jawab, menyukai tantangan dalam bekerja dan prestasi kerja 2. Kebutuhan akan penghargaan 3. Kebutuhan akan kemampuan kerjasama yang baik (McClelland dalam Veithzal,2011:837) |
| 3. | Lingkungan Kerja | Menurut Noah dan Steve (2012:37), lingkungan kerja adalah keseluruhan hubungan yang terjadi dengan karyawan di tempat kerja. | 1. Suasana Kerja 2. Hubungan dengan rekan kerja 3. Tersedianya fasilitas kerja (Nitisemito dalam Bayu,2010:39) |
| 4. | Kinerja Pegawai | Mangkunegara (2015:67) menyatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh | 1. Kualitas kerja: kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja |

| | | |
|--|---|---|
| | seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya | 2. Kuantitas kerja: waktu dan pencapaian target 3. Kerjasama: kekompakan 4. Tanggungjawab: hasil kerja 5. Inisiatif: kemandirian (Anwar Prabu Mangkunegara,2011:75) |
|--|---|---|

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan perhitungan menggunakan bantuan SPSS menunjukkan hasil perbandingan r hitung dengan r tabel masing-masing butir pertanyaan pada variabel kompensasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja. Hasil analisis menunjukkan koefisien korelasi pada semua butir pertanyaan nilainya lebih besar dari 0,219 sehingga dapat disimpulkan bahwa hasil uji validitas pada semua butir pertanyaan dinyatakan valid.

Hasil Uji Reabilitas

Berdasarkan hasil analisis dapat dilihat nilai kompensasi sebesar 0,695, motivasi sebesar 0,668, lingkungan kerja sebesar 0,739, dan kinerja sebesar 0,748. Karena nilai *Cronbach Alpha* di atas 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa butir-butir instrumen tersebut reliabel.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk menjawab hipotesis apakah kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara parsial maupun bersama-sama terhadap kinerja pegawai.

Tabel 3. Hasil Uji Regresi Linier Berganda Coefficients^a

| Model | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 (Constant) | 1.235 | 3.188 | | .387 | .700 |
| Kompensasi | .259 | .094 | .284 | 2.752 | .007 |
| Motivasi | .408 | .143 | .280 | 2.860 | .005 |
| Lingkungan Kerja | .212 | .094 | .234 | 2.253 | .027 |

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data Primer Yang Diolah Peneliti 2019

Sehingga persamaan regresi dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = 1,1235 + 0,259 X_1 + 0,408 X_2 + 0,212 X_3$$

Berdasarkan hasil olah data menggunakan spss versi 22, diperoleh nilai koefisien konstanta sebesar 1,235. Hal ini berarti jika tidak ada variabel lain yang mempengaruhi maka kinerja sebesar 1,235. Nilai koefisien kompensasi sebesar 0,259, hal ini berarti bahwa jika variabel kompensasi naik satu satuan sebesar 0,259. Nilai koefisien motivasi sebesar 0,408, hal ini berarti bahwa jika variabel motivasi naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,408 dan nilai koefisien lingkungan kerja sebesar 0,212 berarti jika variabel lingkungan kerja naik satu satuan maka kinerja akan meningkat sebesar 0,212.

Uji Hipotesis

Uji Secara Parsial (Uji T)

Uji t digunakan untuk mengetahui variabel independen (Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja) secara individual mempengaruhi variabel dependen (Kinerja pegawai).

Uji t dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung yang diperoleh pada tabel diatas dengan taraf signifikan 0,05 dengan derajat kebebasan (df) = n-k-1 yaitu 80-3-1=76. Dengan t tabel sebesar 1,668, berdasarkan tabel 4.8 diatas menunjukkan bahwa:

H1 : Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 2,752 dengan taraf signifikan yaitu $0,007 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

H2 : Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 2,860 dengan taraf signifikan yaitu $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya motivasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

H3 : Hasil pengujian hipotesis kompensasi menunjukkan t hitung kompensasi sebesar 2,253 dengan taraf signifikan yaitu $0,005 < 0,05$ maka H_0 ditolak H_a diterima artinya lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja Pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

Uji Secara Simultan (Uji F)

Berdasarkan uji anova F hitung yang telah dilakukan menunjukkan hasil 10,080. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan () = 5% diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H₀ ditolak dan H_a diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat dilihat secara parsial semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya semakin tinggi kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja maka mengakibatkan semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai yang dihasilkan. Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Pengaruh dari masing-masing variabel dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil uji t hitung sebesar 2,752 signifikan pada 0,007. Sedangkan t tabel sebesar 1,668 yang berarti t hitung > t tabel dan nilai signifikansi sebesar 0,007 < 0,05 yang artinya H₀ ditolak dan H₁ diterima. Dengan demikian terbukti bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

Kompensasi diperlukan untuk mempertahankan karyawan dengan standar hidup yang layak. Pemberian kompensasi merupakan fungsi strategi sumber daya manusia yang mempunyai imbas signifikan terhadap fungsi-fungsi sumber daya lainnya. Dari hasil analisis dan pengujian hipotesis tersebut dijelaskan bahwa semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk akan tinggi pula. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purwaningrum (2012), Masydzulhak Djamil Mz, dkk (2017) dan Dilian Diah Pertiwi (2014) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji t hitung sebesar 2,860 signifikan pada 0,005. Sedangkan t tabel sebesar 1,668 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikansi sebesar $0,005 < 0,05$ yang artinya H_0 ditolak dan H_2 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

Motivasi merupakan suatu pandangan yang digunakan sebagai pedoman untuk memberikan dorongan kepada karyawan oleh karena itu motivasi sebagai pendorong perilaku seseorang dan juga mempunyai nilai pada kinerja pegawai. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut jika motivasi tinggi maka akan tinggi pula tingkat kinerja yang dihasilkan UPTD PSDA Nganjuk. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih (2010), Dwi Setya Wati (2017) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan taraf signifikan sebesar $0,027 < 0,05$ dengan hasil uji t hitung sebesar 2,253 sedangkan t tabel sebesar 1,668 yang berarti $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang artinya H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian terbukti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada disekitar pegawai yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan dan menyelesaikan tugasnya dalam suatu wilayah kerja. Dari hasil analisis pengujian hipotesis tersebut jika lingkungan kerja semakin nyaman maka akan tinggi tingkat kinerja yang dihasilkan pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nefa Yumaltin.K (2014), Bayu Saptianingsih (2010), Dilian Diah Pertiwi (2014) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk.

4. Kompensasi, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Bersama-Sama Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian variabel kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dapat dilihat dari

tabel F hitung sebesar 10,080. Berdasarkan tabel F dengan taraf signifikan 5% diketahui bahwa nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Kinerja seseorang dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi yang diberikan serta lingkungan kerja yang nyaman akan membuat para pegawai UPTD PSDA Nganjuk menjadi lebih semangat dalam menjalankan pekerjaan dan meningkatkan kualitas kerjanya. Sebaliknya tanpa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja yang tidak nyaman akan membuat para pegawai menjadi malas saat bekerja. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Bayu Saptianingsih (2010), Dewi Setya Wati (2017), dan Nefa Yumaltin K (2014) dimana hasil penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data yang diperoleh dari 80 responden pegawai non kontrak UPTD PSDA Nganjuk dapat ditarik kesimpulan:

1. Berdasarkan analisis identitas responden, sebagian besar tenaga pegawai non kontrak UPTD PSDA Nganjuk didominasi oleh usia 23 tahun dengan presentase sebanyak 31,3% dan berpendidikan terakhir SLTA sebanyak 38% dengan presentase sebanyak 47,5%.
2. Hasil uji t menunjukkan bahwa :
 - a. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Hal ini dibuktikan dalam perhitungan uji t dimana t hitung kompensasi sebesar 2,752 lebih dari 1,668 dengan taraf signifikan sebesar $0,007 < 0,05$.
 - b. Motivasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung motivasi sebesar 2,860 lebih dari 1,668 dengan taraf signifikan 0,005 kurang dari 0,05.
 - c. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai UPTD PSDA Nganjuk. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2,523 lebih besar dari 1,668 dengan taraf signifikan 0,027 kurang dari 0,05.

3. Hasil uji F menunjukkan bahwa kompensasi, motivasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang dapat dilihat dari F hitung sebesar 10,080 dengan taraf signifikan 0,000 lebih kecil dari 0,05.

DAFTAR PUSTAKA

- A.Anwar Prabu Mangkunegara. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Dilian Diah Pertiwi. 2014. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja karyawan (Studi Empiris Pada Dinas Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Klagen)**. Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Program Studi Akuntansi Universitas Muhammadiyah Surakarta
- Djamil, Masydzulhak, Dadan Zaenudin. 2017. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. AEM**. Jurnal Manajemen: Jakarta
- Dwi Setya Wati. 2017. **Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Tenaga Kependidikan Tetap Universitas Sanata Dharma)**. Skripsi Ekonomi Jurusan Manajemen. Universitas Sanata Dharma. Yogyakarta
- Farikha Nur Khasanah. 2016. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Waroeng Spesial Sambal (SS) Yogyakarta**. Skripsi Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
- Ghozali, I, 2013. **Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS 22**. Edisi 8. Universitas Diponegoro: Semarang
- Husaen,Umar 2005. **Metode Penelitian**. Salemba: Jakarta
- Hasibuan, 2009. **Manajemen Sumber Daya Manusia**, cetakan ke tujuh, Bumi Aksara: Jakarta
- Hasibuan, Malayu.S.P. 2012. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Edisi Revisi: Bumi Aksara: Jakarta
- Kiswanto Heri, Edi Susanto, Jejen Supriadi. 2016. **Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Banshu Plant III**. Jurnal TrendTech Volume-1/Nomor-2. Subang Jawa Barat
- Martoyo, Susilo. 2000. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. BPFE: Yogyakarta
- Noah, Y & Steve, M. 2012. **Work Enviroment and Job Attitude Among Employees in A Negerian Work Organization**. Journal of Sustainabele Society 1(2), 36-43
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani Sagala. 2011. **Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan**. Raja Grafindo: Jakarta
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *Ekonika: Jurnal ekonomi universitas kadiri*, 2(1).
- Rahmawati, N.P, B. Sawasto & A. Prasetya. 2014. **Pengaruh Lingkungan Kerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Kantor**

- Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara)** Jurnal Administrasi Bisnis 8(2), 1-9
- Sedarmayanti. 2015. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. reformasi & birokrasi Pegawai Negeri Sipil. Refika Aditama, Bandung
- Sugiyono. 2008. **Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D**. Alfabeta: Bandung
- Wibowo, 2016. **Manajemen Kinerja**. Raja Grafindo Persada: Jakarta
- Yumaltin, Nefa K. 2014. **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Kantor BAPPEDA (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kabupaten Bengkulu Tengah**. Skripsi Ekonomi dan Bisnis Jurusan Manajemen. Universitas Bengkulu
- Rahayu, B., & Ruhamak, M. D. (2017). Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap). *EKONIKA*, 2(1), 1–22.
<https://doi.org/http://dx.doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.15>
- Satriyono, G., & Vitasromo, P. (2018). Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Guru Di Smp Negeri 4 Kediri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 3(1), 31. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v3i1.104>
- Yunanto, Y., & Utami, S. (2018). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Dosen Universitas Kadiri. *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri*, 2(1), 99–110. <https://doi.org/10.30737/ekonika.v2i1.21>