

# Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor)

Abdul Gofur<sup>a,1</sup>, Supriyono<sup>b,2</sup>, Samsudin<sup>c,3</sup>

<sup>a,b,c</sup>Institut Ilmu Sosial dan Manajemen Stiami

e-mail: <sup>1</sup>govhoer@gmail.com, <sup>2</sup>supriyono.stiami@gmail.com, <sup>3</sup>samsudin.stiami@gmail.com

## ARTICLE INFO

## ABSTRACT

*This research aims to analyze the Effect of Compensation and Work Environment on Employee Performance in Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. This research is a quantitative research. The data collection method was carried out by distributing questionnaires at the Ciomas Subdistrict Office, Bogor Regency, with a total of 62 respondents. Sampling used in this study using non probability sampling with saturated sampling technique. The research variables to be studied are compensation as the independent variable (X1), work environment as an independent variable (X2), and employee performance as the dependent variable (Y). The data analysis method to test this hypothesis is using multiple linear regression. Data processing uses the software program SPSS (Statistical Package for Social Sciences) version 22. Based on the results of data processing, it is found that simultaneously compensation and work environment have a significant effect on performance.*

### Keywords

Compensation, Work Environment, Performance

## PENDAHULUAN

Tercapainya tujuan organisasi bergantung pada kualitas sumber daya yang dimiliki serta didukung oleh beberapa faktor produksi lainnya. Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur terpenting, sebab tanpa peran manusia meskipun berbagai faktor yang dibutuhkan telah tersedia, maka organisasi tidak akan bisa berjalan atau beroperasi sebagaimana mestinya.

Manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap kegiatannya, karena manusia menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Tujuan tersebut tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif manusia (dalam hal karyawan/pegawai), bagaimanapun canggihnya alat-alat yang dimiliki organisasi tidak akan memberikan manfaat bagi organisasi, jika tidak ada peran aktif dari kinerja karyawan. Ada dua hal yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya pemberian kompensasi dan lingkungan kerja.

Berkaitan dengan hal tersebut perlu diadakan penelitian mengenai variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2014:10) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat. Unsur manusia ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari man power management.

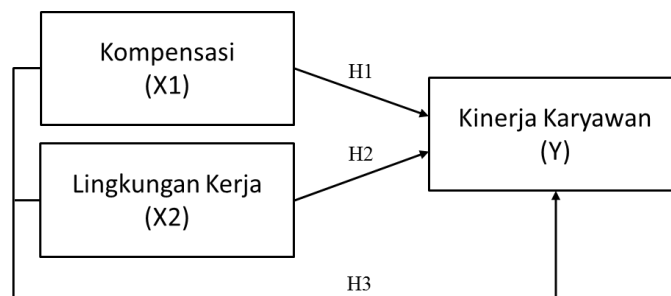
Menurut Mangkunegara (2015:46) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Semakin banyak pegawai yang mempunyai kinerja tinggi, maka

produktivitas organisasi atau perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga organisasi atau perusahaan akan dapat bertahan dalam persaingan dan tujuan organisasi dapat tercapai.

Hasibuan (2014:85), menyatakan ada dua bentuk kompensasi pegawai, yaitu bentuk langsung yang merupakan upah dan gaji, dan bentuk kompensasi tidak langsung yang merupakan pelayanan dan keuntungan. Upah adalah pembayaran berupa uang untuk pelayanan kerja atau uang yang biasanya dibayarkan kepada pegawai secara per jam, per hari, dan per setengah hari. Sedangkan gaji merupakan uang yang dibayarkan kepada pegawai atas jasa pelayanannya yang diberikan secara per bulan.

Sedarmayanti (2015:2), lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya, dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Berdasarkan kajian literatur maka pola Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di visualisasi pada Gambar 1. Variabel Kompensasi ditempatkan sebagai variabel independen (X1), Lingkungan Kerja sebagai variabel independen (X2), serta Kinerja Karyawan sebagai variabel dependen (Y).



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis yang dikembangkan dari kerangka pikir di atas adalah :

Ho : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

H1 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kinerja.

H2 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja.

H3 : Terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini akan menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan non probability sampling dengan teknik sampel jenuh. Nonprobability Sampling adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel (Sugiyono, 2016:84).

Sampling Jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2016:85). Teknik sampel jenuh biasanya dilakukan jika populasi dianggap kecil atau kurang dari 100.

Dengan begitu dikarenakan seluruh jumlah staf karyawan di Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor Solusi berjumlah 62 orang, maka penulis mengambil sampel dari seluruh staff tersebut sebagai responden sebanyak 62 orang.

### Operasionalisasi dan Pengukuran Variabel

Baik kompensasi, maupun lingkungan kerja merupakan beberapa faktor yang mendukung atau mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal tersebut yang ingin penulis kaji dan buktikan dengan cara melakukan pengukuran menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono

(2016:93), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

#### Teknik Analisis

Data dalam penelitian ini akan diolah menggunakan bantuan software IBM SPSS 22. Data yang akan diolah sebanyak 62 kuesioner yang berasal dari 62 responden di Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor. Variabel independen dalam penelitian ini adalah kompensasi dan lingkungan kerja, sedangkan yang menjadi variabel dependen adalah kinerja karyawan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 2.  
Hasil Uji Validitas Kompensasi

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,720
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	276,373
	Df	45
	Sig.	,000

Nilai KMO sebesar 0,720 sudah menunjukkan bahwa hasil yang baik  $> 0,60$ . Kemudian nilai Bartlett's Test of Sphericity sebesar 276.373 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,809
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	360,474
	Df	45
	Sig.	,000

Nilai KMO sebesar 0,809 sudah menunjukkan bahwa hasil yang baik  $> 0,60$ . Kemudian nilai Bartlett's Test of Sphericity sebesar 360.474 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah valid.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Kinerja.

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,716
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	253,007
	Df	45
	Sig.	,000

Nilai KMO sebesar 0,716 sudah menunjukkan bahwa hasil yang baik  $> 0,60$ . Kemudian nilai Bartlett's Test of Sphericity sebesar 253.007 pada signifikansi 0,000. Nilai ini menandakan bahwa faktor pembentuk variabel sudah valid.

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas Kompensasi (Gabungan).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,813	10

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Tabel di atas adalah nilai yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha, yang mana hal ini menunjukkan tentang apakah keseluruhan pernyataan sudah reliabel. Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha menunjukkan hasil yang reliabel karena memiliki nilai sebesar 0,813 yang mana nilai tersebut memiliki nilai yang lebih besar 0,70.

Tabel 6. Hasil Uji Reliabilitas Lingkungan Kerja (Gabungan).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,837	10

Sumber: Data Primer yang diolah (2020).

Tabel di atas adalah nilai yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha, yang mana hal ini menunjukkan tentang apakah keseluruhan pernyataan sudah reliabel. Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha menunjukkan hasil yang reliabel karena memiliki nilai sebesar 0,837 yang mana nilai tersebut memiliki nilai yang lebih besar 0,70.

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Gabungan).

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,779	10

Sumber: Data Primer yang diolah (2020).

Tabel di atas adalah nilai yang menunjukkan nilai Cronbach Alpha, yang mana hal ini menunjukkan tentang apakah keseluruhan pernyataan sudah reliabel. Dapat dilihat bahwa nilai Cronbach Alpha menunjukkan hasil yang reliabel karena memiliki nilai sebesar 0,779 yang mana nilai tersebut memiliki nilai yang lebih besar 0,70.

Tabel 8. Hasil Uji t.

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	20,733	4,204		4,932	,000
	kompensasi	,305	,114	,354	2,678	,010
	lingkungan_kerja	,137	,123	,147	1,108	,272
	(Constant)	20,733	4,204		4,932	,000

a. Dependent Variable: kinerja

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa hasil uji t untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Variabel kompensasi memiliki nilai signifikansi 0,010 atau sig < 0,05. Hal ini berarti menerima H1, sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Variabel lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi 0,272 atau sig > 0,05. Hal ini berarti menerima Ho, sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Dari hasil analisis data di atas dilihat bahwa model regresi linier di atas adalah :  $Y = 20,733 + 0,305 (X1) + 0,137 (X2)$ . Menyatakan bahwa jika kompensasi dan lingkungan kerja dianggap tetap maka nilai kinerja 20,733. Sedangkan nilai koefisien X1 sebesar 0,305 hal ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan kompensasi sebesar 1 satuan maka kinerja (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,305 bila variabel lain di anggap tetap. Sedangkan nilai X2 sebesar 0,137 ini mengandung arti bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar 1 satuan maka kinerja akan mengalami peningkatan sebesar 0,137 bila variabel lain dianggap tetap.

Tabel 9. Hasil Uji F.

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	413,251	2	206,625	7,177	,002b
	Residual	1698,620	59	28,790		
	Total	2111,871	61			
a. Dependent Variable: kinerja						
b. Predictors: (Constant), lingkungan_kerja, kompensasi						

Sumber: Data primer yang diolah (2020)

Dari hasil uji signifikansi terlihat bahwa nilai probabilitas adalah sebesar 0,02 ( $< 0,01$ ) sehingga H3 diterima. Artinya, secara simultan terbukti adanya pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

## SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja di Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil uji t variabel kompensasi menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05 yaitu sebesar 0,010.
2. Sedangkan hasil uji t variabel lingkungan kerja menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai signifikansinya yang lebih besar dari 0,05 yaitu sebesar 0,272.
3. Hasil uji F menyatakan bahwa secara simultan variabel kompensasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari nilai probabilitasnya sebesar 0,02 atau lebih kecil dari 0,01, sehingga H3 diterima dan menolak Ho.
4. Nilai dari Adjusted R Square 16,8%, yang mana hal ini menunjukkan bahwa variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 16,8%, atau kompensasi dan lingkungan kerja dapat memberikan informasi mengenai kinerja di Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor sebesar 16,8%.

### Saran

Saran yang dapat diberikan oleh penulis adalah sebagai berikut:

1. Terkait mengenai Kompensasi seharusnya Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor untuk lebih meningkatkan atau bisa terus konsisten untuk terus memberikan hak-hak atau kompensasi yang sesuai dengan undang-undang berlaku serta sesuai dengan kompetensi setiap pegawainya, baik itu kompensasi langsung maupun yang tidak langsung. Perusahaan perlu juga untuk memperbaiki lingkungan kerja yang tercipta didalam perusahaan sambil mempertahankan kebiasaan atau hal baik yang sudah ada untuk terus konsisten dilaksanakan, baik itu yang berupa fisik maupun ikatan emosi. Kedua hal ini menunjang karyawan untuk terus merasa nyaman bekerja di Kantor Kecamatan Ciomas Kabupaten Bogor yang akan berdampak pada kinerja karyawan yang semakin baik.
2. Untuk penelitian selanjutnya, penulis menyarankan untuk mengeksplorasi variabel yang lebih banyak sehingga dapat mengetahui hal-hal apa saja yang mempengaruhi tingkat kinerja karyawan. Dan selanjutnya disarankan untuk objek penelitian dengan lokasi yang berbeda sehingga mungkin akan ditemukan hasil yang berbeda pula, sehingga penelitian variabel menjadi hal yang sangat penting dalam penelitian selanjutnya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- [1]. Alex S. Nitisemito, 2015, Manajemen dan Sumber Daya Manusia, BPFE UGM, Yogyakarta
- [2]. Ambar Teguh, Sulistiyani, Rosidah, et al., 2013, Manajemen Sumber Daya Manusia, Graha Ilmu, Yogyakarta
- [3]. Cascio, Wayne F., 1993, Managing Human Resources Productivity, Quality of Life, Profit, (4th Edition), Mc Graw Hill
- [4]. Ghozali, Imam, 2013, Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- [5]. Gibson, James L., John M, Ivancevich dan James H. Donnely, Jr, Organisasi Manajemen, Jakarta: Erlangga.
- [6]. Handoko, T. Hani, (2013), Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia, Edisi Kedua, Yogyakarta: BPFE UGM, Indonesia.
- [7]. Handoko, T. Hani, (2013), Manajemen, Yogyakarta: BPFE,
- [8]. Harnoto, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, PT. Prehallindo, Jakarta
- [9]. Hasibuan, S.P. Malayu 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi revisi, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- [10]. Heidrachman Ranupandojo dan Suad Husnan, (2000), Manajemen Personalia, Yogyakarta: BPFE Irham Fahmi, (2012), Manajemen (Teori, kasus dan solusi), Cetakan kedua, Bandung: Alfabeta.
- [11]. Khusna, N., 2015, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sunteak Alliance Jepara, Jurnal Manajemen
- [12]. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2015, Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia, Bandung: Refika Aditama.
- [13]. Mathis Robert L., Jackson John H., 2006, Human Resources Management, alih bahasa, Salemba Empat, Jakarta
- [14]. Mathis, dan Jackson, 2012, Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Salemba Empat.
- [15]. Mauludin, F., 2013, Pengaruh Kompensasi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada UD. Dinikoe Keramik Malang, Jurnal Manajemen
- [16]. Mobley, R. Keith, 2002, An Introduction To Predictive Maintenance, (2nd Edition), Butterworth, Heinemann
- [17]. Nitisemito, Alex S, 2015, Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Ghalia Indonesia.
- [18]. Poltak, L. Sinambela, 2014, Metodologi Penelitian Kuantitatif: Untuk Bidang Ilmu Administrasi, Kebijakan Publik, Ekonomi, Sosiologi, Komunikasi dan Ilmu Sosial Lainnya, Yogyakarta: Graha Ilmu Indonesia.
- [19]. Prawirosentono, Suyadi, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja & Motivasi Pegawai, Edisi 3, Yogyakarta, BPFE.
- [20]. Rahmawanti, dkk, 2014, Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.
- [21]. Rivai, Veitzhal, 2004, Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik, Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- [22]. Robbins, Stephen, 2013, Perilaku Organisas, Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- [23]. Santoso, Singgih, 2012, Panduan Lengkap SPSS Versi 22, PT. Elex Media Komputindo, Jakarta
- [24]. Saydam, G, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resource Management), Jakarta: Djambatan.
- [25]. Sedarmayanti, 2015, Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja, Bandung: Mandar Maju.
- [26]. Setiawan, F., 2014, Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Berkat Anugrah, Jurnal Manajemen
- [27]. Siagian, Sondang P, 2014, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- [27]. Silaban, E. Bernard, 2012, Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Karyawan Karyawan.

- [28]. Stoner, James, AF, 2010, Manajemen, alih bahasa Wilhelmus W. Bakowutun, Jakarta: Intermedia.
- [29]. Sudarmanto, 2009, Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, Cetakan Pertama, Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- [30]. Sugiyono, 2014, Metode penelitian kombinasi (Mixed methods). Cetakan keenam. Bandung: Alfabeta.
- [31]. Sugiyono, 2016, Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D, Bandung: Alfabeta.
- [32]. Suhartini, 2011, Pengaruh Konflik Peran Terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT. Indoturbine Jakarta Suharyanto, Hadryanus, Hadna, et al., 2005, Manajemen Sumber Daya Manusia, Media Wacana, Yogyakarta
- [33]. Sujarweni, V Wiratna, 2015, SPSS Untuk Penelitian, Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- [34]. Suwanto M.S, 2014, Manajemen Kinerja, Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- [35]. Wahana Komputer, 2014, Analisis Data Penelitian Dengan SPSS 22, Yogyakarta, Andi.
- [36]. Wirawan, (2015), Evaluasi Kinerja sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi dan Penelitian, Jakarta: Salemba Empat.