

# **PENGARUH KOMPENSASI, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN KUTAI TIMUR**

<sup>1</sup>Nurliah Desi Parante, <sup>2</sup>Rina, <sup>3</sup>Andi Hendra Syam

**STIM LPI Makassar**

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur dengan jumlah sampel sebanyak 32 orang.

Metode dalam pengumpulan data dalam penelitian ini adalah kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Metode analisis data menggunakan metode deskriptif dan metode kuantitatif yaitu dengan analisis Regresi linear berganda yang digunakan untuk mengukur Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.

Berdasarkan uji F variabel bebas (kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel terikat (kinerja karyawan). Melalui pengujian koefisien korelasi (R) diperoleh bahwa tingkat korelasi atau hubungan antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan merupakan hubungan yang tinggi yaitu 59,4%. Dan kompensasi merupakan faktor yang paling dominan mempengaruhi kinerja karyawan pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

Kata kunci: Kompensasi, Disiplin Kerja, Lingkungan kerja dan Kinerja

## **PENDAHULUAN**

### **Latar Belakang**

Perkembangan Tata Kelola Admisnitrasi Pemerintahan saat ini mengalami pertumbuhan yang sangat pesat, baik dalam pelayanan masyarakat maupun pelayans Administrasi Kepegawaian secara menyeluruh yang diiringi dengan perkembangan teknologi dan ilmu pengetahuan menciptakan sebuah tata kelola yang semakin kompleks Kedepannya. Oleh karena itu dalam persaingan yang demikian, Kantor dituntut untuk dapat melayani masyarakat secara paripurna dengan menciptakan pelayanan berkualitas sesuai dengan keinginan Masyarakat.

Sumber daya yang dimiliki Kantor tidak akan memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum. Douglas (2000:32) menjelaskan bahwa Kantor membutuhkan Pegawai yang mempunyai kinerja (jobperformance) yang tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sumber

daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya.

Dalam Era Global yang ketat saat ini, salah satu Lembaga Pemerintah terkemuka saat ini, yaitu Badan Kepegawaian Daerah sedang berbenah untuk memperbaiki segala kekurangan, baik dari sumber daya manusia, teknologi, dan pelayanannya. badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur merupakan Badan Otonom yang bergerak dalam Melayani Admnistrasi Kepegawaian Negara. Fungsi dari Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur adalah untuk mengoptimalkan pelayanan kepada seluruh Pegawai di Pemerintahan Daerah Kutai Timur.

Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja Pegawai yang dilaksanakan secara formal yang berkaitan dengan standar kerja yang telah ditentukan oleh Kantor untuk kerja Pegawainya. Tujuan dilakukan penilaian kinerja secara umum adalah untuk memberikan feedback kepada Pegawai dalam upaya memperbaiki tampilan kerjanya dan upaya meningkatkan kinerja organisasi. Penilaian kinerja mempunyai dua kegunaan utama, penilaian pertama adalah mengukur kinerja untuk tujuan memberikan penghargaan. Kegunaan yang ke lainnya adalah mengembangkan potensi individu (Mathis and Jackson, 2002).

Fenomena yang terjadi pada pada Pegawai Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan dari tahun 2018 hingga 2020 adalah menurunnya kinerja Pegawai. Menurunnya kinerja Pegawai pasti dapat Mempegaruhi karena dengan menurunnya kinerja dapat menghambat produktivitas Kantor itu sendiri. Berikut ini adalah data penilaian kinerja Pegawai Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur .

Menurut Handoko (2008:11) faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku Pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi adalah salah satu alat yang potensial untuk memotivasi kerja Pegawai . Kompensasi yang diberikan secara benar, akan berpengaruh pada para Pegawai agar lebih terpuaskan dan termotivasi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi.

Kompensasi biasanya diberikan untuk menarik Pegawai yang cakap dan berkualitas dalam organisasi, mendorong Pegawai untuk berprestasi, mempertahankan Pegawai yang produktif dan berkualitas agar tetap setia menjamin keadilan, mengendalikan biaya, mengikuti aturan hukum, meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kinerja Pegawai. Menurut Hasibuan (2002:23) kebijakan kompensasi, baik besarnya, susunannya, maupun waktu pembayarannya dapat mendorong gairah kerja dan keinginan Pegawai untuk mencapai kinerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya sasaran Kantor .

Fenomena yang terjadi berkaitan dengan kompensasi yang diterima belum mencerminkan hasil kerjanya hal ini dapat dilihat pada saat pembagian insentif antara Pegawai yang dapat memenuhi target pencapaian diberikan insentif yang sama dengan Pegawai yang tidak memenuhi target pencapaian. Fenomena kedua yaitu kompensasi yang ditetapkan oleh Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan seringkali dinilai kurang memenuhi harapan Pegawai karena beban kerja mungkin lebih besar dibandingkan dengan kompensasi yang diterima. Dengan kondisi ini berdampak pada menurunnya motivasi kerja sehingga hasil kerjanya kurang memuaskan. Dengan demikian semakin baik kompensasi yang diberikan diharapkan dapat memacu semangat kerja Pegawai sehingga memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja Pegawai .

Hingga akan menurunkan kinerja Pegawai. Rendahnya disiplin Pegawai juga dapat dilihat dari adanya tingkat absensi. Semakin tinggi tingkat absensi maka akan menghambat jalannya Kantor , sebaliknya apabila tingkat absensi rendah maka disiplin Kantor akan meningkat.

Disiplin dinyatakan sebagai suatu kiat sukses Irmim (2004), karena: 1) Tidak ada keberhasilan tanpa disiplin, 2) Peraturan tidak ada artinya tanpa disiplin yang tinggi, 3) Disiplin adalah penegak aturan atau prosedur, 4) Disiplin cerminan kemampuan mengatur diri, 5) Disiplin alat kontrol terhadap penyimpangan 6) Disiplin menggambarkan jiwa yang memiliki prinsip dan 7) Disiplin menunjukkan kesetiaan terhadap profesi.

Kedisiplinan adalah sifat seorang Pegawai yang secara sadar, memnuhi aturan atau peraturan organisasi tertentu yang pada akhirnya sangat mempengaruhi kinerja Pegawai . Kedisiplinan sepatutnya dipandang sebagai bentuk latihan bagi Pegawai dalam melaksanakan aturan-aturan Kantor. Semakin disiplin, maka semakin tinggi kinerja Pegawai dan organisasi dapat berjalan dengan baik.

Usaha dalam meningkatkan kinerja Pegawai , diantaranya dengan memperhatikan lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas- tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2000:23).

Menurut Parlinda (1993) kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan fisik dan lingkungan non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tenang dan lain sebagainya. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya rasa puas dalam diri Pegawai yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja Pegawai , begitu sebaliknya, apabila kondisi kerja buruk maka Pegawai tidak akan mempunyai kepuasan dalam bekerja.

### **Rumusan Masalah**

Pada uraian yang telah disampaikan di atas, dapat dirumuskan suatu permasalahan, yaitu:

Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur?

Apakah Disiplin kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur?

Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur?

### **Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini sesuai dengan rumusan masalah, yaitu:

Untuk menganalisis pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur.

Untuk menganalisis pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur.

Untuk menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur.

### **Kajian Teoritis**

#### **Pengertian Kompensasi**

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para Pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka (Handoko, 2008:27). Menurut Hasibuan (2002:45) Kompensasi diartikan "sebagai semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima Pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada Kantor .

Menurut Gary Dessler (2007:18), kompensasi Pegawai adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada Pegawai dan muncul dari pekerjaan mereka.

Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian (Rivai, 2005:26).

Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan- kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai dengan kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Pandangan Andrew atas pelatihan adalah Suatu proses pendidikan jangka pendek yang mempergunakan prosedur sistematis dan terorganisir dimana pegawai non manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis dalam.tujuan terbatas".

#### **Pengertian Disiplin Kerja**

Rivai (2005:54) menyebutkan pengertian disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan Pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan Kantor dan norma- norma sosial yang berlaku. Disiplin Pegawai memerlukan alat komunikasi, terutama pada peringatan yang bersifat spesifik terhadap Pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya.

Menurut Irmim (2004:45) disiplin kerja adalah sebagai berikut.

- a. Perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan ketertiban.
- b. Perasaan rishi atau merasa malu dan berdosa kalau melakukan perbuatan yang menyimpang.
- c. Sikap tahu untuk membedakan hal-hal yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan yang boleh dilakukan dan tidak pantas dilakukan.
- d. Merupakan sikap tata tertib sebagai hasil pengembangan dari latihan, pengendalian pikiran dan pengendalian watak.
- e. Pemahaman dan pelaksanaan yang baik mengenai sistem aturan perilaku norma, kriteria dan standar sehingga dapat mengontrol perilaku dapat mengontrol perilaku sehari-hari.

### **Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif.

Produktivitas akan tinggi dan otomatis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Sihombing (2004) menyatakan bahwa:

“Lingkungan Kerja adalah faktor- faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Faktor fisik ini mencakup peralatan kerja, suhu tempat kerja, kesesakan dan kepadatan, kebisingan, luas ruang kerja sedangkan non fisik mencakup hubungan kerja yang terbentuk di instansi antara atasan dan bawahan serta antara sesama Pegawai”.

Lingkungan kerja yang mendukung produktivitas kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi. Indikator lingkungan kerja adalah (1) Fasilitas kerja, (2) Gaji dan tunjangan, (3) Hubungan kerja. (Sihombing, 2004). Motivasi kerja pegawai akan terdorong dari lingkungan kerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan pegawai untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi pegawai dan kreativitas pegawai yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi pegawai juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh instansi.

### **Pengertian kinerja**

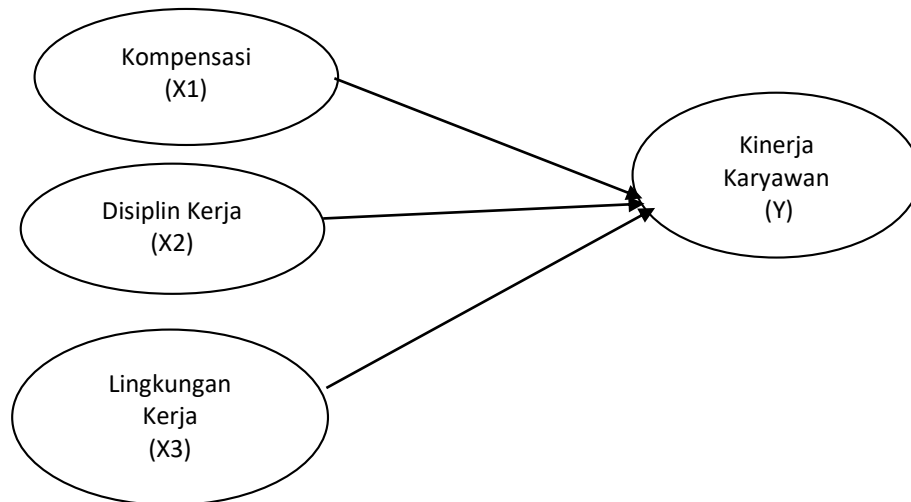
Mangkunegara (2000:8) mengemukakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja (output) secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Rivai (2005:45) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh Pegawai sesuai dengan perannya dalam Kantor .

Gibson, et al., (1996:26) dalam Gorda (2006:12) menyatakan bahwa kinerja Pegawai merupakan suatu ukuran yang dapat digunakan untuk menetapkan perbandingan hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi pada periode tertentu dan relatif dapat digunakan untuk mengukur prestasi kerja atau kinerja organisasi. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan waktu yang diukur dengan mempertimbangkan kuantitas, kualitas dan ketepatan waktu (Mangkunegara, 2006:75).

Kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh Pegawai atau organisasi yang bersangkutan. Kinerja dapat diukur melalui pengukuran tertentu (standar) dimana kualitas adalah berkaitan dengan mutu kerja yang dihasilkan, sedangkan kuantitas adalah jumlah hasil kerja yang dihasilkan dalam kurun waktu tertentu, dan ketepatan waktu adalah kesesuaian waktu yang telah direncanakan. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan, untuk

menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kesediaan tertentu, kesediaan dan keterampilan seseorang sangatlah tidak cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya (Hersey dan Blanchard, 1993).

### Kerangka Pikir



## METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi pelaksanaan penelitian direncanakan dikantor Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur dan waktu penelitian direncanakan pada bulan Oktober sampai dengan bulan Desember 2021.

### Jenis dan Sumber Data

#### Jenis Data

Data yang digunakan dalam penelitian ini berupa data primer dan data sekunder, yang berbentuk kuantitatif dan kualitatif. Data kuantitatif berupa angka-angka, skala-skala, tabel- tabel, formula dan sebagainya yang sedikit banyak menggunakan matematika, sedangkan data kualitatif berupa data yang tidak dapat diukur dengan angka ataupun ukuran lain yang sifatnya eksak.

#### Sumber Data

Sumber data mempunyai peran yang sangat penting dalam penelitian karena dengan adanya sumber data penulis akan mendapat sumber yang dapat dipergunakan untuk mengetahui segala informasi yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan. Sumber data yang mendukung jawaban permasalahan dalam penelitian dengan cara sebagai berikut :

#### a. Sumber data primer

Yaitu data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini adalah seluruh Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur.

b. Sumber data sekunder

Yaitu data yang diperoleh dari catatan- catatan, buku- buku, makalah, laporan, arsip dan dokumen lainnya.

**Metode Analisis**

Metode analisis yang digunakan untuk menguji hipotesis diatas adalah Regresi Berganda dengan persamaan :

$$Y = \beta_0 + \beta_1.X_1 + \beta_2.X_2 + \beta_3.X_3 + e_i.$$

dimana:

Y : Kinerja Pegawai

X1 : Kompensasi

X2 : Disiplin kerja

X3 : Lingkungan kerja

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan sekunder. Data data primer adalah data yang diperoleh langsung dari lapangan melalui wawancara atau dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) dengan responden (Pegawai pada Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur ).

$\beta_0$ : Konstanta/ intercept

$\beta_1 - \beta_5$  : Koefisien regresi / parameter

$e_i$ : Faktor kesalahan

Selanjutnya untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terkait, baik secara bersama-sama maupun secara sendiri- sendiri digunakan uji-F, uji-t dan koefisien determinasi ( $R^2$ ) dan secara parsial ( $r^2$ )

Untuk menguji hipotesis yang diajukan sebagai berikut :

1. Uji Validitas untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur itu mengukur hal yang akan diukur, setelah dihitung , nilai korelasi yang diperoleh dan dibandingkan dengan angka kritis tabel korelasi nilai r. Apabila nilai korelasi yang diperoleh lebih besar daripada angka kritik tabel korelasi nilai r, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Membandingkan angka korelasi yang diperoleh dengan angka kritik tabel korelasi nilai r. Bila nilai  $r > r$  tabel, maka pertanyaan tersebut valid atau signifikan dalam penelitian ini, angka kritik tabel korelasi untuk nilai r adalah  $r(N-2;\alpha)$ . Uji Validitas dilakukan dengan menggunakan program SPSS 21.

2 Uji Reabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya atau diandalkan. Pengujian reabilitas digunakan yaitu dengan teknik Cronbac. Tehnik Cronbach digunakan untuk mencari reabilitas dengan instrumen yang skornya rentangan antara beberapa nilai, misalnya 0-10 atau 0-1000 atau bentuk skal 1-3,1-5 atau 1-7 dan seterusnya. Menurut Singgih (2000), menyatakan bahwa koefisien Alpha Croanbach berada diantara 0 dan 1. Semakin mendekati angka 1,0 maka semakin baik kekonsistenan instrumen yang diuji. Penilaian koefisien Alpha Cronbach beradasrkan aturan berikut :

$r_{\text{Alpha}} > 0,9$  = sempurna,  $r_{\text{Alpha}} > 0,8$  = baik,  $r_{\text{Alpha}} > 0,7$  = dapat diterima,  $r_{\text{Alpha}} > 0,6$  = dipertanyakan,  $r_{\text{Alpha}} > 0,5$  = buruk,  $r_{\text{Alpha}} < 0,5$  = tidak dapat diterima. Uji Reabilitas menggunakan program SPSS 21.

3. Uji t (parsial) digunakan untuk menguji parameter koefisien regresi setiap peubah bebas secara parsial. Hal ini berarti bahwa uji t dapat mengetahui apakah peubah bebas secara individu mempunyai pengaruh yang berarti terhadap peubah respon.

Pengujiannya adalah :

$H_0$  :  $b_i = 0$  (faktor  $X_i$  tidak dipengaruhi  $Y$ )

$H_1$  ;  $b_i \neq 0$  (faktor  $X_i$  mempengaruhi  $Y$ ), jika suatu faktor  $X$  mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ , jika nilai thitung lebih besar ttabel atau nilai probabilitas hitung lebih kecil dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ). Pengaruh disini berarti bahwa terjadi penolakan terhadap  $H_0$ . Sedangkan kebalikannya jika nilai thitung lebih kecil ttabel atau nilai probabilitas hitung lebih besar dari  $\alpha$  ( $\alpha=5\%$ ), maka menunjukkan faktor  $X$  tidak mempunyai pengaruh terhadap  $Y$ .

thitung  $>$  ttabel atau P value  $<$   $\alpha$  ; Tolak  $H_0$

thitung  $<$  ttabel atau P value  $>$   $\alpha$  ; Terima  $H_0$

4. Uji F (pengujian serentak) digunakan untuk menguji kesesuaian model secara serentak apakah Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Bank Badan kepegawaian pendidikan dan pelatihan Kutai Timur . Suatu faktor  $X$  akan mempengaruhi  $Y$  secara besar dari Ftabel, maka minimal ada satu  $X$  mempengaruhi  $Y$ . Sedangkan jika Fhitung lebih kecil dari Ftabel, maka dipastikan tidak ada satupun  $X$  yang mempengaruhi  $Y$ . Jika dijabarkan lebih lanjut :

Fhitung  $<$  Ftabel maka  $H_0$  diterima, artinya faktor  $X$  secara bersama tidak berpengaruh nyata terhadap  $Y$ .

Fhitung  $>$  Ftabel maka  $H_0$  ditolak, artinya minimal ada satu faktor  $X$  yang berpengaruh nyata terhadap  $Y$ .

5. Untuk melihat kedekatan hubungan anatar variabel bebas (Independent Variabel) terhadap variabel terikat (Dependent Variabel) dijelaskan oleh koefisien korelasi ( $R$ ) apabila nilai  $R > 0,5$  berarti hubungan kuat,  $R = 0,5$  berarti hubungan sedang dan  $R < 0,5$  berarti hubungan lemah.

6. Untuk mengestimasi persentase ketergantungan variabel terikat (Dependent Variabel) dan konstanta interskep dijelaskan oleh koefisien determinasi ( $R^2$ ) atau ( $R$ -square) dan apabila pengaruh Interskept dikeluarkan maka  $R^2$  menjadi  $R^2$  terkorelasi (Adj.  $R$ -Square). Nilai  $R^2$  menunjukkan koefisien determinasi yaitu seberapa besar perubahan variabel terikat diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Pengujian Hipotesis Secara Serempak

Pengujian ini bertujuan untuk melihat pengaruh Kompensasi, Disiplin dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur dengan melihat nilai F-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara serempak, dapat dilihat pada tabel berikut ini.

**Tabel 18 Pengujian Secara Serempak (Uji-F)**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	203.893	3	67.964	27.295	.000 <sup>b</sup>
Residual	139.440	56	2.490		
Total	343.333	59			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X1, X2

Data pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai F-hitung yang diperoleh yaitu 27.295, sedangkan F-tabel pada selang kepercayaan 95% atau tingkat kesalahan ( $\alpha = 0,05$ ) akan diperoleh angka 2.490. Dengan demikian, nilai F-hitung > F-tabel atau  $27.295 > 2.490$  yang berarti, variabel bebas akan berpengaruh serempak dengan variabel dependent. Signifikansi tinggi karena 0,000 lebih kecil dari tingkat alpha sebesar 0,05. Hal ini dapat ditarik kesimpulan bahwa secara serempak variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

### Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Pengujian Hipotesis secara parsial ini digunakan untuk melihat pengaruh dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Hasil pengujiannya dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil

**Tabel 19 Pengujian Secara Parsial (Uji-t)**

Variabel Independent	Koefisien Regresi (B)	t- hitung	Sig
Kompensasi(X1)	0,335	3,086	0,003
Disiplin kerja (X2)	0,235	1,534	0,131
Lingkungan kerja (X3)	0,274	1,540	0,129
Konstanta (b <sub>0</sub> )		3.303	

Sumber : Output SPSS yang Diolah, 2022

Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel di atas menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui dari nilai t-hitung yang diperoleh lebih besar dari t-tabel atau t-hitung lebih kecil dari t-tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja, dan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar dari disiplin kerja.

Selanjutnya pada tabel 19, dapat diketahui bahwa hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = 3.303 + 0,335X_1 + 0,235 X_2 + 0,274 X_3$$

Keterangan :

Y = Kinerja pegawai

- X<sub>1</sub> = Kompensasi
- X<sub>2</sub> = Disiplin kerja
- X<sub>3</sub> = Lingkungan kerja

Berdasarkan persamaan regresi linier berganda tersebut diatas, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut ini :

- a. Konstanta (b<sub>0</sub>) diperoleh dari nilai 3.303 yang menyatakan bahwa besarnya kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur terdiri dari kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
- b. b<sub>1</sub> = 0,335, mempunyai arti positif yang menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, koefisien b<sub>1</sub> tersebut signifikan dikarenakan nilai p = 0,003 lebih kecil dari 0,05. Dapat dijelaskan bahwa jika kompensasi yang diberikan semakin baik dengan asumsi variabel lain tetap maka tidak akan mempengaruhi kinerja pegawai .
- c. b<sub>2</sub> = 0,235, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Koefisien b<sub>2</sub> tersebut signifikan karena nilai p = 0,131 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan disiplin kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka tidak akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.
- d. b<sub>2</sub> = 0,003, memiliki tanda positif yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Koefisien b<sub>2</sub> tersebut signifikan karena nilai p = 0,129 lebih besar dari 0,05. Hal tersebut dapat dijelaskan apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja dan variabel bebas lainnya konstan, maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.
- e. Besarnya kontribusi yang diberikan dari variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur dan dapat dilihat dari koefisien determinasinya. Perolehan nilai determinasi (R<sup>2</sup>) dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 20 Hasil pengujian Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	0,771 <sup>a</sup>	0,594	0,572

Sumber : Output SPSS yang diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji determinasi tabel tersebut diatas, maka dapat dijelaskan bahwa besarnya koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) adalah 0,594. Angka koefisien determinasi menyatakan bahwa variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja hanya dapat menjelaskan atau memberikan kontribusi atas variasi perubahan kinerja pegawai sebesar 59,4%. Sedangkan sisanya sebesar 40,6% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dilibatkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini didukung oleh peneliti terdahulu Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Lingkungan kerja, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan

terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian dan Kompensasi memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%. Variabel Lingkungan kerja, kompensasi dan motivasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Pengaruh Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur**

Uraian pada bagian ini memaparkan secara berturut-turut pembahasan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerjayang ditinjau pada masing-masing indikator yang dikembangkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil pengujian secara statistik dapat terlihat dengan jelas bahwa secara parsial (individu) semua variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Pengaruh yang diberikan ketiga variabel bebas tersebut bersifat positif artinya variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja maka akan mengakibatkan semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan dan hasil penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya. Penjelasan dari masing-masing pengaruh variabel dijelaskan sebagai berikut:

#### **a. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 3,086 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,003 yang lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,003 < 0,050$ ) ini berarti bahwa kompensasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.

Pengujian ini secara statistik membuktikan bahwa kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur artinya bahwa ada pengaruh positif antara variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Hal ini dibuktikan pada indikator jawaban dari responden tertinggi menjawab setuju selama ini yang terjadi di kantor adalah setiap pegawai akan mendapatkan penghargaan berupa pujian atas prestasi kerjanya serta pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

Penelitian yang dilakukan oleh Damayanthi dan Wahyuddin (2006), menyatakan bebas variabel kompensasi, pendidikan dan senioritas berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja. Penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel kompensasi mempunyai pengaruh yang paling dominan dibanding variabel lainnya, disusul variabel pendidikan dan senioritas.

Farmer (2008) meneliti hubungan antara kompensasi yang diterima oleh CEO perusahaannya di Amerika Serikat dan Inggris dengan kinerja perusahaan. Hasilnya adalah kompensasi secara positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.

Kompensasi yang diberikan pada pegawai/pegawai adalah sebagai wujud penghargaan atas jasa seseorang pada perusahaan atau organisasi yang bersangkutan, sedangkan Malayu S.P Hasibuan (2001:117) mengemukakan bahwa "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh perusahaan.

Sedangkan menurut Husein Umar (2001:216) mengemukakan bahwa : "Salah satu manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, kepuasan kerja, motivasi kerja para pegawai nya adalah melalui kompensasi".

Menurut Handoko (2008) factor yang mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah kepuasan kompensasi karena kepuasan kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja.

#### **b. Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur**

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 1,534 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,131 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,131 > 0,050$ ). Hal ini berarti bahwa disiplin kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Artinya bahwa ada pengaruh positif walaupun tidak signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Pada jawaban responden menyatakan bahwa dengan datang tepat waktu dalam bekerja serta jarak tempat tinggal dan tempat kerja tidak mempengaruhi ketepatan waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

Disiplin kerja merupakan salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai. Zesbendri dan Aryanti (2009), menyebutkan bahwa disiplin merupakan modal utama yang mempengaruhi tingkat kinerja pegawai. Menurut Ardana, dkk (2011:134), disiplin kerja merupakan suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya.

Dari hasil rekapitulasi jawaban responden maka dapat ditarik kesimpulan bahwa selalu mentaati aturan yang ada dalam kantor akan meningkatkan disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

Penelitian yang dilakukan oleh Amran (2009) yang berjudul pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor departemen sosial kabupaten gorontalo, dengan menggunakan variabel penelitian disiplin kerja sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat, menyimpulkan kedisiplinan memberikan kontribusi terhadap kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten gorontalo secara positif dan signifikan. Dari hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan metode regresi sederhana menunjukkan besarnya hubungan antara variabel kedisiplinan dengan kinerja pegawai pada dinas sosial kabupaten gorontalo termasuk kategori tinggi, sedangkan pengaruh variabel kedisiplinan (X) terhadap kinerja (Y) termasuk kategori tinggi. Sebesar 51,5% pengaruh yang ada terhadap kinerja sedangkan sisanya 48,5% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

#### c. Pengaruh Lingkungan kerja Terhadap Kinerja pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai mempunyai t hitung sebesar 1,540 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,129 yang lebih besar dari  $\alpha$  ( $0,129 < 0,050$ ). ini berarti bahwa Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, Hal ini dapat dilihat dari terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama Pegawai dan tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang cukup memadai akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

Didukung penelitian terdahulu oleh DwiSeptianto, 2010. Dengan judul "Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada PT. Pataya Raya Semarang)". Lingkungan kerja berpengaruh Lingkungan kerja berpengaruh negative terhadap kinerja pegawai positive tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai

Menurut Moekijat (2002), instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawai nya untuk meningkatkan kinerjanya, selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerjanya menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

d. Pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja pegawai terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur

Dengan mengambil taraf signifikan sebesar 5% maka dengan tingkat signifikan sebesar 0,000 ( $p < 0,05$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya dapat disimpulkan bahwa ada hubungan secara linier antara Kompensasi (X1), Disiplin kerja (X2) dan Lingkungan kerja (X3) terhadap Kinerja (Y) serta menunjukkan, hubungan positif antara variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja.

Nilai hitung koefisien konkordinasi lebih besar dari nilai table atau dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, sedangkan sumbangan dari ketiga variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerja terhadap variabel Kinerja terlihat pada koefisien determinasi dengan cara mengkuadratkan koefisien konkordansi dan hasilnya 59,4%. Jadi dapat disimpulkan bahwa hubungan secara bersama-sama antara variabel Kompensasi, Disiplin kerja dan Lingkungan kerjasebesar 59,4% serta 40,6% nya dipengaruhi oleh faktor lain.

Sesuai dengan pendapat Okky Setiawan (2009) dengan judul penelitian “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Bagian Industri Pemasaran di Perum Perhutani Unit I Jawa Tengah”, hasil analisis berganda menyimpulkan bahwa Pelatihan, Kompensasi dan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja secara bersama. Variabel penelitian memberikan pengaruh paling kuat pada prestasi kerja sebesar 61,8%. Variabel pelatihan, kompensasi memberi pengaruh sebesar 66,3% terhadap prestasi kerja sedangkan 33,7% dipengaruhi oleh variabel lain.

Aritonang (2005) melakukan penelitian dengan judul “Kompensasi, Disiplin kerja Guru terhadap Kinerja Guru SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta”. Penelitian ini menjelaskan kompensasi kerja, disiplin kerja guru dalam hubungannya dengan kinerja guru di SMP Kristen BPK PENABUR Jakarta. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang berbanding lurus antara kompensasi kerja dengan kinerja guru, yang berarti semakin baik dan tinggi kompensasi kerja guru maka akan semakin meningkat pula kinerjanya. Hasil hipotesis kedua yaitu terdapat hubungan positif dan signifikan antara disiplin kerja guru dengan kinerja guru, artinya apabila ingin meningkatkan kinerja guru harus pula memperhatikan disiplin kerjanya. Untuk hipotesis yang ketiga menunjukkan adanya hubungan positif yang signifikan antara kompensasi kerja dan disiplin kerja guru secara bersama-sama dengan kinerjanya di semua SPM Kristen BPK PENABUR Jakarta.

Didukung oleh teori dari Malthis & Jakson (2001) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu bakat, pendidikan, pelatihan, lingkungan dan fasilitas, iklim kerja, gaji, bonus, interseleksi, motivasi, dan kemampuan hubungan industrial, teknologi manajemen, kesempatan berprestasi, dan keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan. Bersamaan dengan peningkatan kinerja pegawai tersebut maka yang menjadi tujuan perusahaan akan dapat tercapai. Sehingga dengan tercapainya tujuan perusahaan tersebut maka akan memberikan feedback (umpan balik) yang positif bagi perusahaan itu sendiri.

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, Ini berarti kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, yaitu semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka semakin tinggi pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka semakin rendah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur Hal ini dapat dilihat dari indikator jawaban dari responden tertinggi menjawab setuju selama ini yang terjadi adalah setiap pegawai mendapat kan penghargaan berupa pujian atas prestasi kerjanya serta pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya

sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.

2. Variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, Ini berarti pengaruh disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dimana semakin tinggi disiplin kerja maka semakin tinggi tingkat kinerja pegawai. Sebaliknya semakin rendah disiplin maka semakin rendah kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Dapat dinyatakan bahwa dengan datang tepat waktu dalam bekerja serta jarak tempat tinggal dan tempat kerja yang jauh tidak mempengaruhi ketepatan waktu dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.
3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, Ini berarti pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif yaitu semakin baik lingkungan kerja maka semakin baik pula kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Sebaliknya semakin kurang perhatian terhadap lingkungan kerja maka semakin kurang kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Dan dapat dilihat dari terciptanya hubungan kerja yang harmonis antara sesama Pegawai dan tersedianya sarana dan fasilitas kerja yang cukup memadai akan meningkatkan Kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.
4. Berdasarkan pengujian secara parsial seperti pada tabel 19 menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur. Hal ini dapat diketahui dari nilai  $t$ -hitung yang diperoleh lebih besar dari  $t$ -tabel atau  $t$ -hitung lebih kecil dari  $t$ -tabel. Hasil analisis juga menunjukkan dari ketiga variabel yang berpengaruh, ternyata variabel kompensasi mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, hal ini dapat dilihat dari nilai  $t_{hitung}$  kompensasi lebih besar dari nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja, dan nilai  $t_{hitung}$  lingkungan kerja lebih besar dari disiplin kerja.

### Saran

1. Berdasarkan simpulan yang diambil maka saran yang dapat diberikan adalah Pimpinan pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur agar lebih memperhatikan pemberian kompensasi bagi pegawai nya. Dimana pemberian kompensasi ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja para pegawai nya. Sehingga disini lembaga hendaknya lebih memperhatikan pemberian bonus yang setimpal dengan keuntungan yang didapat oleh lembaga, agar pegawai tersebut dalam pemberian kompensasi ini dirasa adil dengan beban dan tanggung jawab yang dilaksanakannya.
2. Pihak Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur sebaiknya memperhatikan disiplin kerja para pegawai nya agar dapat mentaati tata tertib yang sudah ditetapkan sehingga kesalahan-kesalahan yang dapat dilakukan oleh pegawai dapat teratasi. Dan disini pihak Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur hendaknya dapat memberikan penghargaan bagi pegawai yang memiliki kedisiplinan yang tinggi seperti tingkat kehadiran yang tinggi, hal itu dapat mempengaruhi/ memotivasi pegawai lain agar dapat meningkatkan kedisiplinan mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka.

Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur harus lebih memperhatikan faktor lingkungan kerja yang baik dan fasilitas kerja yang mendukung produktivitas kerja bagi pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur, karena lingkungan kerja

memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai . Sehingga disini Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur hendaknya lebih memperhatikan kebersihan ruangan kerja para pegawai nya sehingga pegawai merasa nyaman dalam bekerja, dimana hal itu dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai yang akan berdampak dan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kutai Timur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ardana, I Komang, Ni Wayan Mujiati dan IWayan Mudiarta Utama. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama : Graha Ilmu.
- Ahmad Tohardi, (2002), Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia, Universitas Tanjung Pura, Mandar Maju, Bandung.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2005. Sumber Daya Manusia perusahaan. Remaja Rosdakarya: Bandung
- Anorogo, Panji & Widiyanti N, (1993) Psikologi Dalam Perusahaan, Interaksi Sosial, Rineka Karya, Jakarta
- Anthony, Robert N dan Vijay Govindrajan. 2003. Sistem Pengendalian Manajemen. Alih Bahasa : F.X. Kurniawan Tjakrawala, Jakarta: PT. Salemba Empat.
- Borzago, Tortia. 2006. Worker Motivations, Job Satisfaction, and Loyalty in Public and Nonprofit Social Services. Pro Quest ABI/INFROM 9R) Research.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2000, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi ketujuh, Penerbit Erlangga, Jakarta
- Dessler, Garry, 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Prenhalindo.
- Douglas, G. 2000. Manajemen Kas, Jakarta: PT. Pustaka Binaman Pressinda
- Gorda. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Denpasar : Widya Kriya Gematama
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia, Penerbit Astabrata Bali, Denpasar
- Ghozali, Imam, 2005, Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Semarang : BPFE Undip,.
- Handoko, T,H.2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Press.
- Hani, Handoko T. 2008. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE : Yogyakarta
- Hasibuan , Malayu S.P. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Cetakan kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara, Jakarta.
- Khoiriyah, Lilik. (2009). Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada CV. Aji Bali Jayawijaya Surakarta.
- Hersey dan Blanchard, 1993. Manajemen Prilaku Organisasi Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta:Erlangga

- Husein Umar (2008), *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Pegawai*, Seri Desain Penelitian Bisnis – No 1, PT Rajagrafindo Persada Jakarta.
- Irmin, Soejitno. 2004. *Hand out Untuk Mengelola SDM*. Cetakan Pertama. Yayasan : Seyma Media.
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta : UPP AMP YKPN.
- Mathis, Robert L., Jackson, John H. (2006). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu. 2006. *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan kedua. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi keempat. Yogyakarta : BPFE.
- Mawar (2007). *Peneliti mencoba menguji pengaruh kompensasi, pelatihan, kepemimpinan, dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT Askes (Persero) Kantor Cabang Denpasar*.
- Mitra Diah (2008) dengan judul *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Prestasi Kerja di PT. Tirta Husada Farma Semarang*.
- Moekijat. 2002. *Dasar-Dasar Motivasi*, Bandung : Pionir Jaya.
- Neal dan Griffin (1999). *Developing a Model Individual Performance for Human Resource Managemen*. Prentice Hall.
- Nitisemito. Alex S. 2002. *Manajemen Personalialia*. Cetakan Kesembilan. Edisi Keempat, Jakarta:Ghalia Indonesia.
- Rahmawati, Ike Kusdyah.(2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. CV Andi Offset, Yogyakarta
- Riduwan; Kuncoro Engkos Achmad. 2007. *Cara Menggunakan dan Memaknai Analisis Jalur (Path Analysis)*. Cetakan Pertama. Bandung:Alfabeta.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktek*. Cetakan pertama. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins S,P. 2006. *Perilaku Organsasi*. Edisi kesepuluh. Klaten : PT. Intan Sejati Klaten.
- Ruky, A. S. (2001). *Sistem manajemen kinerja (performance management system)*. Jakarta: Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama
- Ristiana, Nunung. 2012. *Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Tidak Tetap (GTT) (Studi pada SD/MI Kabupaten Kudus)*. Universitas Diponegoro : Fakultas Ekonomika dan Bisnis. Tersedia dalam : <http://eprints.undip.ac.id>. Akses Tanggal 20 Januari 2013.
- Tjutju Yuniarsih dan Suwatno. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta. Bandung.

- Tohardi, Ahmad 2002, *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Mandar Maju, Bandung.
- Simamora Henry. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Siagian, S. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sedarmayanti. 2001. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja Suatu Tinjauan dari Aspek Ergonomi atau Kaitan antara Manusia dengan Lingkungan Kerja*. Bandung : Mandar Maju.
- Sedarmayanti, 2007, *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas kerja*, Bandung, Penerbit Bandar Maju
- Setiadi (2007) melakukan penelitian dengan judul ”Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja Pegawai (Studi kasus Lippo Cabang Pemuda, Semarang)”.
- Steiner, 1994. *Factors Affecting Supervisors 'Use Of Disciplinary Actions Following Poor Performance*.
- Sugiyono. 2004. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan Kedua. Bandung: CV. Alfabeta.
- Husein, Umar, 2000. *Metodologi Penelitian, Aplikasi dalam Pemasaran*, PT. Gramedia Pustaka Utama, Jakarta.
- Veithzal, Rivai. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Raja Grafindo Persada. Jakarta
- Veithzal, Rivai. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Raja Grafindo Persada.
- Wardani (2009) dengan judul pengaruh Kompensasi, keahlian, dan Motivasi kerja terhadap prestasi kerja pegawai pada PT. Pembangkit Jawa Bali
- Windy Aprilia Murty (2012) dengan judul penelitian ‘Pengaruh Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasional Terhadap Pegawai Bagian Akuntansi (Studi kasus pada perusahaan manufaktur di Surabaya).
- Wursanto, Ignasius. 2009. *Dasar – Dasar Ilmu Organisasi*.Edisi dua.Yogyakarta : Andi
- Yulk, Garyand & Wexley N. Kenneth. 2005. *Perilaku Organisasi dan Psykology Personalia*. Jakarta: Penerbit Rineka Cipta.
- Zesbendri dan Anik Ariyanti. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pusat Statistik Kabupaten Bogor. *Jurnal Aplikasi Manajemen*. 1(2): h: 11-19