

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**WIDYA PUSPITA SARI
2018.MM.1.1597**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN
KEPULAUAN SELAYAR**

TESIS

**Untuk Memenuhi Syarat
Memperoleh Gelar Magister Manajemen**



Oleh:

**WIDYA PUSPITA SARI
2018.MM.1.1597**

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
KONSENTRASI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA**

**PROGRAM PASCASARJANA
STIE NOBEL INDONESIA
MAKASSAR
2021**

PENGESAHAN TESIS

PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR

Oleh:

WIDYA PUSPITA SARI

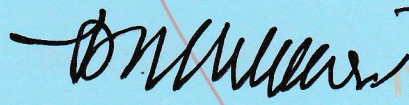
Telah dipertahankan di depan Penguji
Pada tanggal 4 Maret 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

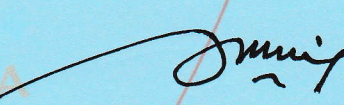
Menyetujui :

Komisi Pembimbing

Ketua,

Anggota,

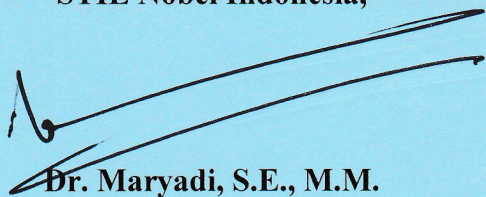

Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.


Dr. H. Muh. Said, M.M.

School Of Business
Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

HALAMAN IDENTITAS
MAHASISWA, PEMBIMBING DAN PENGUJI

JUDUL TESIS :

***PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS SOSIAL
KABUPATEN KEPULAUAN SELAYAR***

Nama Mahasiswa : Widya Puspita Sari
NIM : 2018MM11597
Program Studi : Magister Manajemen
Peminatan : Manajemen Sumber Daya Manusia

KOMISI PEMBIMBING:

Ketua : Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.
Anggota : Dr. H. Muh. Said, M.M.

TIM DOSEN PENGUJI :

Dosen Penguji 1 : Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si.
Dosen Penguji 2 : Dr. Didin, S.E., M.M.

Tanggal Ujian : 4 Maret 2021
SK Penguji Nomor : 031/SK/PPS/STIE-NI/IV/2020

KATA PENGANTAR



Puji syukur kehadiran Allah SWT, yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis ini disusun sebagai tugas dan syarat guna memperoleh gelar magister S-2 pada Program Pascasarjana Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Nobel Indonesia dengan judul : **“Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar”**.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan ini banyak kekurangan-kekurangan dalam penulisan dan pembahasannya juga menyadari bahwa penulisan ini tidak akan tersusun tanpa bantuan dan kerjasama dari berbagai pihak. Oleh karena itu pada kesempatan ini Penulis menyampaikan banyak terima kasih kepada :

1. **Dr. H. Mashur Razak, S.E., M.M.** selaku Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar.
2. **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Program Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
3. **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., CA.** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana STIE Nobel Indonesia Makassar.
4. **Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si.** selaku Ketua Komisi Pembimbing dan **Dr. H. Muh. Said, M.M.** selaku Anggota Komisi Pembimbing yang penuh perhatian dan kesabaran serta keikhlasan selalu memberi masukan, motivasi dan bimbingan selama penyusunan tesis ini.
5. **Dr. Didiek Handayani Gusti, S.E., M.Si.** dan **Dr. Didin, S.E., M.M.** selaku dosen penguji atas masukan yang sangat berguna dalam penyusunan tesis ini.

6. Ayahanda Alm. H. Zainal Abidin Darman, S.E., M.M. (semasa hidup beliau) dan Ibunda Hj. Nurliah, S.E. yang luar biasa telah mendoakan penulis tiada hentihentinya, memberikan semangat, dan kasih sayang yang tulus untuk menyelesaikan tesis ini.
7. Bapak/ Ibu Dosen, serta Staf Program Pascasarjana Program Studi Manajemen STIE Nobel Indonesia Makassar, atas bantuan yang telah diberikan selama ini, kiranya akan menjadi bekal hidup dalam mengabdikan ilmu saya dikemudian hari.
8. Sahabat, teman-teman angkatan X Pasca STIE Nobel dan rekan kerja di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar yang telah memberikan bantuan tenaga, doa, dan motivasi dalam penyusunan tesis ini.

Untuk semua itu, semoga Allah, SWT senantiasa dapat memberikan balasan yang terbaik disisiNya. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan tesis ini masih jauh dari sempurna. Kritik dan saran dari pembaca sangat penulis hargai demi perbaikan hasil penelitian ini. Semoga tesis ini ada manfaatnya bagi kita semua. Amin.

Makassar, Maret 2021

Penulis,

Widya Puspita Sari

PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, didalam naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata didalam naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003 pasal 25 ayat 2 dan pasal 70)

Makassar, Maret 2021

Penulis,



WIDYA PUSPITA SARI

NIM: 2018MM11597

ABSTRAK

Widya Puspita Sari 2021. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dibimbing oleh Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si. dan Dr. H. Muh. Said, M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan dan pengaruh dari ketiga variabel independen yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap satu variabel dependen yaitu kinerja pegawai baik secara parsial dan secara simultan serta mengidentifikasi variabel yang dominan berpengaruh.

Dalam penelitian ini, teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh dengan responden sebanyak 60 orang yang merupakan pegawai tetap Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi langsung dan survei dengan cara pembagian kuesioner kepada responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar sedangkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan. Hasil uji simultan menunjukkan bahwa ketiga variabel berpengaruh positif secara serentak terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan koefisien regresinya maka variabel dominan yang berpengaruh terhadap kinerja yaitu disiplin kerja.

Kata kunci : Disiplin kerja, kompensasi, lingkungan kerja, kinerja pegawai, Kabupaten Kepulauan Selayar



ABSTRACT

Widya Puspita Sari 2021. *The Effect of Work Discipline, Compensation and Work Environment on Employee Performance at the Social Service Office of the Selayar Islands Regency, supervised by Prof. Dr. Nurdin Brasit, S.E., M.Si. and Dr. H. Muh. Said, M.M.*

This study aims to determine the relationship and effect of the three independent variables, namely work discipline, compensation and work environment toward one dependent variable, namely employee performance both partially and simultaneously and to identify the most dominant effect variable.

In this study, the sampling technique used a saturated sample with 60 respondents who were permanent employees of the Selayar Islands Regency Social Service. Data was collected through direct observation and surveys by distributing questionnaires to respondents. This research uses multiple linear regression analysis method.

The results showed that only the work discipline variable has a positive and significant effect toward the employee performance at the Social Service Office of Selayar Islands Regency, while the compensation and work environment variables had no significant effect. The simultaneous test results show that the three variables have a positive effect simultaneously on employee performance. Based on the regression coefficient, the dominant variable that affects performance is work discipline.

Keywords: *work discipline, compensation, work environment, employee performance, Selayar Islands Regency*



DAFTAR ISI

	Halaman
SAMPUL DALAM	i
PENGESAHAN TESIS	ii
HALAMAN IDENTITAS	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	iv
KATA PENGANTAR	v
ABSTRAK	vii
ABSTRACT	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
 BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 Pengertian Disiplin Kerja	10
2.3 Pengertian Kompensasi	19
2.4 Jenis dan Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	30
2.4.1 Jenis Lingkungan Kerja	32
2.4.2 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja	33
2.5 Pengertian SDM dan MSDM.....	39
2.5.1 Pengertian SDM	39

2.5.2 Pengertian MSDM.....	41
2.6 Pengertian Kinerja.....	46
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN	
3.1 Kerangka Konseptual.....	50
3.2 Hipotesis.....	55
3.3 Definisi Operasional Variabel.....	55
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1 Pendekatan Penelitian.....	58
4.2 Tempat dan Waktu Penelitian.....	58
4.3 Populasi dan Sampel.....	58
4.4 Teknik Pengumpulan Data.....	59
4.5 Jenis dan Sumber Data.....	59
4.6 Metode Analisis Data.....	60
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1 Hasil Penelitian.....	65
5.1.1. Gambaran Umum.....	65
5.1.2. Deskripsi Responden.....	67
5.1.3. Analisis Persepsi Responden Terhadap Variabel.....	71
5.1.4. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	78
5.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	83
5.1.6. Hasil Pengujian Hipotesis.....	86
5.2 Pembahasan.....	91
5.2.1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	92
5.2.2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai.....	94
5.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.....	96
5.2.4. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Secara bersama-sama (simultan) terhadap Kinerja Pegawai.....	99
5.2.5. Variabel yang paling Dominan terhadap Kinerja Pegawai.....	101

BAB VI SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan.....	103
6.2. Saran.....	104
 DAFTAR PUSTAKA	 108
LAMPIRAN	111

DAFTAR GAMBAR

No	Gambar	Halaman
1.	Kerangka Konseptual	54
2.	Hasil Uji Normalitas.....	83
3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas	86

DAFTAR TABEL

No	Judul	Halaman
1	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	68
2	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Umur pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	68
3	Karakteristik Responden Menurut Tingkat Pendidikan pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	69
4	Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	70
5	Karakteristik Responden Menurut Jenis Kepegawaian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	71
6	Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	73
7	Deskripsi Variabel Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	74
8	Deskripsi Variabel Kompensasi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	75
9	Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	77
10	Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	78
11	Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	81
12	Hasil Uji Multikolinearitas Instrumen Penelitian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar	84
13	Hasil Pengujian secara Simultan	87
14	Koefisien Determinasi	88
15	Hasil Pengujian secara Parsial	89

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN 1: SURAT IZIN PENELITIAN

LAMPIRAN 2: KUESIONER PENELITIAN

LAMPIRAN 3: TABULASI DATA

LAMPIRAN 4: HASIL ANALISIS DATA

1. UJI VALIDITAS

2. UJI RELIABILITAS

3. UJI STATISTIK DESKRIPTIF

4. UJI ASUMSI KLASIK

1) UJI NORMALITAS

2) UJI MULTIKOLINIERITAS

3) UJI AUTOKORELASI

4) UJI HETEROSKEDASTISITAS

5. UJI HIPOTESIS

LAMPIRAN 5. STRUKTUR ORGANISASI

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan salah satu kabupaten yang lokasinya berada di Provinsi Sulawesi Selatan. Kota Benteng merupakan ibu kota kabupaten Kepulauan Selayar. Luas wilayah kabupaten ini sebesar 10.503,69 km² yang terdiri dari wilayah daratan dan lautan serta memiliki jumlah penduduk sebanyak 123.283 jiwa. Terdapat 2 sub area wilayah pemerintahan pada Kabupaten Kepulauan Selayar yaitu untuk wilayah daratan meliputi kecamatan Benteng, Bontomanai, Buki, Bontomatene, Bontoharu, dan Bontosikuyu sedangkan untuk wilayah kepulauan meliputi kecamatan Pasilambena, Pasimarannu, Pasimasunggu Timur, Pasimasunggu, dan Takabonerate.

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar berlokasi di Jl. Sosial No. 1 Parappa Kelurahan Bontobangun Kecamatan Bontoharu. Dinas Sosial mempunyai tugas melaksanakan sebagian urusan pemerintahan daerah berdasarkan asas otonomi dan tugas pembantuan di bidang sosial, seperti rehabilitasi sosial, jaminan sosial, pemberdayaan sosial, dan perlindungan sosial bagi Penyandang Masalah Kesejahteraan Sosial (PMKS) agar berdaya dan berfungsi sosial serta meningkatkan kesejahteraan sosial bagi fakir miskin.

Sumber daya manusia sangat penting dalam sebuah organisasi karena tanpa sumber daya manusia sebuah organisasi tidak akan berjalan, maka dari itu sumber daya manusia jika dilatih dengan baik secara efektif dan efisien akan

menghasilkan hasil positif yang optimal sehingga tujuan organisasi dapat terwujud. Bekerja pada instansi Dinas Sosial sudah pasti bersentuhan langsung dengan masyarakat. Dan yang paling perlu diperhatikan adalah disiplin kerja pegawai, kehadiran, mentaati peraturan, bekerja sesuai *job description* (tupoksi) dan melaksanakan tugas yang diberikan oleh atasan. Kenyataan yang terlihat sekarang ini adanya pegawai yang tidak masuk kantor tepat waktu dan kadang masyarakat telah menunggu lama di kantor. Disiplin sangat mempengaruhi kinerja pegawai dan instansi. Disiplin merupakan salah satu indikator yang dinilai dalam Sasaran Kerja PNS (SKP). SKP dan Perilaku Kerja merupakan dua unsur penilaian Prestasi Kerja pengganti DP3 bagi PNS, sedangkan untuk pegawai kontrak disiplin juga merupakan salah satu unsur penilaian kinerja.

Dimasa pandemi *Covid-19* sekarang ini, semakin banyak masyarakat yang membutuhkan bantuan dari pemerintah karena lumpuhnya kegiatan-kegiatan ekonomi yang menjadi sumber penghasilan kehidupan masyarakat sehari-hari. Sedangkan kebutuhan hidup masyarakat seperti bahan makanan harus terpenuhi setiap harinya. Oleh karena itu sebagai pegawai yang bertugas dalam penanganan masalah kesejahteraan sosial masyarakat, pegawai Dinas Sosial harus kerja ekstra dimasa pandemi ini.

Mendapatkan gaji yang sesuai dan cocok dengan harapan merupakan keinginan setiap pegawai atau individu yang bekerja dalam suatu instansi agar dapat menambah semangat mereka dalam bekerja.

Kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja. Kompensasi merupakan 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.

Secara umum, pegawai mengharapkan bahwa kompensasi yang mereka terima mencerminkan kontribusi pekerjaan mereka. Selain itu, karena beban kerja yang mungkin lebih besar dari kompensasi yang diterima, secara umum diyakini bahwa kompensasi yang ditetapkan oleh perusahaan tidak memenuhi harapan pegawai. 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. Bila para pegawai memandang kompensasi tidak memadai, prestasi kerja, motivasi, dan kepuasan kerja pegawai akan turun secara dramatis. Tanpa adanya kompensasi, kebutuhan lanjutan tidak dapat berfungsi sesuai kaidah Maslow bahwa kebutuhan yang lebih tinggi hanya dapat berfungsi jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Sistem kompensasi tidak hanya untuk memuaskan kebutuhan fisik melainkan juga merupakan pengakuan dan rasa mencapai sesuatu. Fenomena yang terlihat pada Pegawai Dinas Sosial pegawai kontrak sebanyak 37 orang (61%) dari 60 pegawai secara keseluruhan menerima gaji yang berbeda dengan PNS, pemberian tunjangan kinerja juga berbeda. Kompensasi diberikan dalam bentuk finansial dan non-finansial. Bentuk finansial berupa gaji dan tunjangan, sedangkan non-finansial berupa pekerjaan dan lingkungan pekerjaan. Bentuk pekerjaan berupa tanggung jawab, perhatian, kesempatan dan penghargaan,

sementara lingkungan pekerjaan berupa kondisi kerja, pembagian kerja, status dan kebijakan.

Sistem kompensasi hendaknya memuaskan kebutuhan pegawai, memastikan perlakuan adil terhadap mereka dalam hal kompensasi dan memberikan imbalan terhadap kinerja mereka. Apabila sistem kompensasi telah mampu menciptakan kondisi seperti di atas maka pegawai akan senang hati memenuhi permintaan pihak manajemen untuk bekerja secara optimal. Secara sederhana kompensasi akan menimbulkan peningkatan kinerja bagi pegawai.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, 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, 2000:183).

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri karyawan akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Anwar Prabu, 2003:164).

Instansi yang mempunyai lingkungan kerja yang baik dan nyaman akan memberikan motivasi bagi pegawainya untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu kondisi kerja yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan

dan kelelahan, sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan (Moekijat ,2002:134).

Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja adalah faktor dari beberapa faktor penyebab naik turunnya kinerja pegawai. Disiplin kerja diperlukan pegawai untuk memotivasi dirinya dalam bekerja. Bagi pegawai, kompensasi dipandang sebagai alat untuk mempertahankan kelangsungan hidupnya secara ekonomis. Sedangkan lingkungan kerja akan memberikan rasa aman dan nyaman dalam beraktivitas.

Mengacu pada kondisi di atas, penting bagi pihak Pemerintah Daerah Kabupaten Kepulauan Selayar untuk dapat mengelola sumber daya manusianya melalui manajemen yang baik dengan memberikan kesempatan pegawai untuk maju sehingga pegawai akan mendapatkan kepuasan tersendiri dalam bekerja. Hal ini dapat dijadikan acuan dalam mengaktifkan motivasi kerja dan kemampuan pegawai agar dapat bekerja dengan giat untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam rangka mencapai tujuan pada Dinas Sosial serta menjaga eksistensinya terhadap penyelesaian masalah-masalah kesejahteraan sosial yang terjadi pada masyarakat.

Sehubungan dengan hal itu maka penulis tertarik untuk mengadakan penelitian lebih jauh mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.2 Rumusan Masalah

Sesuai dengan latar belakang sebagaimana diuraikan diatas maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ?
2. Apakah kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ?
4. Apakah disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ?
5. Variabel manakah yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar ?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Untuk menganalisis pengaruh variabel kompensasi secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Untuk menganalisis pengaruh variabel lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

4. Untuk menganalisis pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Untuk mengetahui variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Hasil penelitian diharapkan dapat memberi masukan kepada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.
2. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan, khususnya peneliti lain yang berminat mengadakan penelitian dalam bidang yang sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat berperan penting dalam melakukan penelitian, karena dapat dijadikan acuan dan perbandingan secara komparatif mengenai obyek penelitian sesuai dengan variabel yang diamati. Beberapa penelitian telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya mengenai pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, di antaranya :

1. Zainal Abidin Darman (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar “. Meneliti tentang pengaruh Diklat, Kompetensi, Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Sarana Kerja, dan Budaya Organisasi. Hasil penelitian menemukan bahwa diklat, kompetensi, lingkungan kerja dan sarana kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar.
2. Syarkawi Ramly (2006) dalam penelitiannya yang berjudul “ Analisis Kinerja Pengelola Administrasi Keuangan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”. Meneliti tentang pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, pembagian kerja, dan kemampuan kerja. Hasil penelitian menemukan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, sedangkan pembagian kerja dan kemampuan kerja berpengaruh tetapi tidak signifikan.

3. I Made Yusa Dharmawan (2011) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar “ . Meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin dan Kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Karyawan. Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Secara bersama-sama Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar.
4. Nadya Wahyuningtyas (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang) . Hasil penelitian menemukan Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.
5. Siti Rohimah (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Islamic Village Karawaci Tangerang ”.

Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja guru. Faktor paling dominan berpengaruh terhadap kinerja guru SMA Islamic Village Karawaci Tangerang adalah disiplin kerja diikuti dengan kompetensi dan kompensasi.

2.2 Pengertian Disiplin Kerja

Salah satu sikap kerja pegawai meliputi disiplin, kejujuran, dan tanggung jawab pegawai. Disiplin merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai. Disiplin selalu berkaitan dengan sikap, yaitu kesediaan bereaksi atau bertindak terhadap objek atau keadaan tertentu.

Sebelum masa pandemi *covid-19*, pekerjaan di kantor sudah teratur sesuai jadwal yang telah dibuat (*time schedule*). Oleh karena itu, pegawai terkadang ada yang sering datang terlambat bahkan ada juga PNS yang tingkat kehadirannya hanya 2-3 hari dalam satu pekan. Hal ini juga pasti akan berdampak pada pegawai kontrak / PTT yang ada dalam lingkup Dinas Sosial. Dan ini menunjukkan bahwa pada kantor Dinas Sosial tidak ada penegakan disiplin kerja.

Salah satu upaya untuk mencapai tujuan organisasi adalah sikap disiplin. Untuk menjelaskan disiplin kerja perlu dipahami pemahamannya melalui teori-teori ahli organisasi dan manajemen. Menurut pandangan umum masyarakat, menaati aturan atau hukum yang ada adalah disiplin. Kata disiplin berasal dari bahasa latin. Disiplin berasal dari bahasa latin *disciplina*, yang mengacu pada

latihan atau pendidikan kesopanan dan spiritualitas serta pengembangan karakter (Moekijat, 2001: 194).

Hasibuan (2003:193) berpendapat adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis.

Pengertian disiplin dari dimensi hasil merupakan bagian dari konsep disiplin yang multidimensional dalam arti dapat ditinjau dari segi :

- a. Karyawan/pegawai sebagai subjek pekerja, disiplin dapat diartikan sebagai adanya kesediaan untuk mematuhi peraturan/tata tertib (baik karena pengaruh otoritas pimpinan maupun karena kesadaran sendiri).
- b. Kondisi/suasana kantor, disiplin dapat diartikan sebagai terciptanya suasana kantor yang tertib (yang di dalamnya terdapat problem tingkah laku) yang menjamin terselenggaranya proses pelaksanaan tugas dengan baik.

Dalam bidang manajemen, disiplin dapat dijadikan sebagai alat sanksi bagi karyawan yang melanggar peraturan. Sanksi yang diberikan dapat berupa : skorsing tanpa upah, pemecatan, mutasi ke bagian lain, penurunan pangkat atau penundaan kenaikan pangkat, teguran langsung lisan atau tertulis.

Berbagai pendapat tentang disiplin kerja di atas dengan jelas menunjukkan perlunya penerapan disiplin kerja, bahkan disiplin kerja merupakan syarat mutlak untuk kelangsungan kemajuan dan pengembangan unit

kerja. Namun dalam menaati berbagai regulasi yang ada di tempat kerja harus memperhatikan faktor moral dan psikologis karyawan, karena yang terbaik adalah aturan dan regulasi yang berlaku. Jika psikologi dan kesadaran kerja pegawai rendah, semuanya adalah sia-sia. *Indisipliner* atau ketidakdisiplinan itu merupakan bentuk mental dan moral kerja rendah. Hal ini dapat diketahui dengan pengertian *indisipliner* yang dapat diartikan sebagai tindakan bersifat pelanggaran yang dilakukan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Cara meningkatkan mentalitas kerja pegawai dalam menjalankan tugas adalah melalui pembinaan disiplin kerja yang diberikan kepada setiap pegawai dengan tanpa kecuali. Selain itu, diadakan pembinaan disiplin kerja pada karyawan, melalui tindakan pendisiplinan bagi karyawan yang melanggar peraturan dari apa yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, manajemen harus melakukan investigasi, penelitian, mencari alasan, dan kemudian mencari solusi alternatif untuk menyelesaikan masalah kedisiplinan pegawai.

Salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhirnya akan berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan ialah faktor tingkat kedisiplinan sumberdaya manusia. Semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Oleh karena itu, tingkat kedisiplinan merupakan fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh seorang karyawan maka akan sulit bagi karyawan tersebut dalam

mencapai prestasi kerja yang diharapkan. Begitu pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkannya pada karyawan maka perlu menerapkan disiplin karyawan dengan baik dan adil.

Kinerja karyawan dan perusahaan sangat dipengaruhi oleh kedisiplinan. Dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, kedisiplinan seharusnya dipandang sebagai bentuk-bentuk latihan bagi karyawan. Produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan akan semakin tinggi bila disiplin juga semakin tinggi.

Jika karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku maka itulah yang dinamakan kedisiplinan.

Disiplin kerja berkaitan dengan datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan yang berlaku serta perusahaan memberikan sanksi bagi karyawan yang tidak disiplin merupakan kesimpulan dari uraian definisi kedisiplinan yang dikemukakan diatas.

Menurut Handoko (2008:208) ada beberapa tipe kegiatan pendisiplinan, antara lain :

1. Disiplin Preventif

Merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

2. Disiplin Korektif

Merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

3. Disiplin Progresif

Merupakan kegiatan pemberian hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang.

Mendorong disiplin diri di antara para karyawan merupakan sasaran pokok dari disiplin preventif. Dengan cara tersebut para karyawan dapat menjaga disiplin diri mereka masing-masing tidak semata-mata karena paksaan manajemen. Manajemen diwajibkan untuk memiliki kewajiban untuk menciptakan suatu iklim disiplin preventif dimana bermacam standar dipahami dan diketahui. Kecenderungan menjadi salah arah akan terjadi bila karyawan tidak mengetahui standar-standar apa yang harus dicapai. Selain itu, manajemen seharusnya menentukan hal-hal yang menjadi tolak ukur secara positif dan bukan secara negatif. Umumnya semua karyawan harus memahami alasan-alasan yang mendasari suatu tolak ukur agar mereka dapat mengerti dan menerapkannya. Sedangkan pada disiplin korektif tindakannya kebanyakan bisa diterapkan dalam suatu bentuk hukuman atau biasa disebut sebagai tindakan pendisiplinan (*disciplinary action*). Skorsing ataupun peringatan merupakan contoh dari tindakan pendisiplinan.

Menurut Handoko (2008:209) sasaran tindakan pendisiplinan dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Untuk memperbaiki pelanggar,
2. Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan-kegiatan yang serupa, dan
3. Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif.

Tujuan kegiatan pendisiplinan seharusnya bersifat positif, bersifat membimbing dan memperbaiki. Tujuan kegiatan pendisiplinan bukan merupakan tindakan negatif yang mana dapat menjelek-jelekkkan karyawan yang berbuat salah. Pengertian pendisiplinan itu sendiri ialah agar dapat memperbaiki kegiatan di waktu yang akan datang bukannya malah memberikan sanksi kegiatan di masa lalu. Hubungan emosional terganggu, absensi karyawan meningkat, apati atau kelesuan, dan juga ketakutan yang dapat mengganggu kinerja karyawan merupakan berbagai pengaruh sampingan yang merugikan akibat pendekatan negatif dalam menerapkan disiplin kerja karyawan yang bersifat menghukum.

Memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman yang lebih serius diberikan adalah merupakan tujuan dijalankannya disiplin progresif. Disiplin progresif mengharuskan manajemen untuk mendukung karyawan memperbaiki kekurangannya. Teguran secara lisan oleh pimpinan, setelah itu teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia, skorsing dari pekerjaan dalam jangka waktu tertentu, penurunan jabatan (demosi), dan yang terakhir pemecatan merupakan urutan tindakan pendisiplinan. Sanksi pemecatan merupakan bentuk tindakan pendisiplinan terakhir yang dapat diambil oleh manajemen perusahaan. Akan tetapi tindakan ini seringkali dianggap sebagai kegagalan manajemen sumber daya manusia, namun pendapat tersebut tidaklah

realistis. Dalam sebuah perusahaan pasti ada saja berbagai masalah yang tidak dapat dipecahkan karena tidak ada pimpinan maupun karyawan yang sempurna.

Rangkaian tindakan pendisiplinan yang telah disebut diatas disusun berdasarkan pada dasar tingkat berat atau kerasnya hukuman. Terdapat hal-hal yang dapat dikecualikan dari disiplin progresif, dan karyawan tersebut dapat langsung dipecat, tanpa harus lagi melalui tingkatan tindakan pendisiplinan yang ditetapkan perusahaan yaitu untuk pelanggaran-pelanggaran serius tertentu.

Tiga tindakan disiplin yang dapat dilaksanakan, yaitu (Davis dan Newstrom, 2000:264). :

1. Disiplin pencegahan : disiplin ini adalah tindakan yang diambil untuk mendorong karyawan guna mengikuti standar dan peraturan-peraturan, sehingga pelanggaran tidak terjadi.
2. Disiplin perbaikan : disiplin ini adalah disiplin suatu tindakan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap peraturan. Tindakan ini dilaksanakan untuk menangani pelanggaran lebih lanjut dan memastikan tindakan-tindakan yang akan datang sesuai dengan standar. Tindakan korektif disini adalah berupa hukuman atau tindakan pendisiplinan.
3. Disiplin progresif : disiplin ini adalah tindakan disiplin yang memerlukan hukuman, yaitu makin lama makin berat setiap kali dilakukan pelanggaran. Urutan dari disiplin progresif adalah :
 - a. Peringatan lisan, yaitu peringatan yang diberikan bila seseorang tidak mampu mempertahankan standar atau melanggar peraturan, dan baginya

tepat jika diberikan peringatan lisan bahwa bila peristiwa seperti ini diulangi kembali dan dikenakan disiplin.

b. Peringatan tertulis merupakan langkah resmi pertama dalam disiplin progresif. Peringatan ini penting dan dapat merupakan bagian dari catatan tentang pribadi pegawai. Dengan adanya catatan tentang pegawai, maka sudah dianggap sebagai bukti bila kemudian perusahaan memberikan hukuman lebih berat terhadap karyawan tersebut.

c. Pemberhentian kerja sementara atau skorsing disipliner. Hal ini dilakukan bukan karena kurangnya pekerjaan, tetapi tujuan untuk mengembalikan pada sikap yang bertanggungjawab dan ini biasanya diberikan tidak lebih dari satu bulan atau mungkin hanya beberapa minggu atau beberapa hari saja.

d. Pembebasan tugas atau pemecatan. Hal ini merupakan tindakan disiplin yang terakhir diberikan terhadap karyawan yang bersangkutan dan ini sangat jarang diberikan oleh organisasi, kecuali jika karyawan tersebut sudah benar-benar keterlaluan sikap dan tingkah lakunya. Berdasarkan pada tindakan-tindakan pendisiplinan yang diberikan oleh organisasi agar setiap karyawan dapat mentaati dan melaksanakan disiplin kerja yang telah diatur oleh organisasi hal yang menjadi tugasnya sesuai dengan peraturan-peraturan yang telah ditentukan.

Upaya menegakkan disiplin kerja adalah setiap upaya atau bantuan yang diberikan kepada setiap pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya dan merupakan cara pengawasan dalam membuat

perannya menjadi lebih efektif. Oleh sebab itu, usaha menegakkan disiplin kerja bukanlah merupakan usaha mencari kesalahan karyawan atau memberikan hukuman, melainkan upaya untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya, agar pencapaian tujuan organisasi sebagaimana diharapkan.

Menurut Prijodarminto (1992:194) untuk mengukur disiplin kerja karyawan yang baik, dapat dilihat dari hal berikut:

1. Ketentuan jam kerja, yaitu karyawan yang datang ke kantor tepat pada waktunya dan pulang juga tepat pada waktunya.
2. Ketentuan tentang kehadiran meliputi :
 - a. Memberikan kabar bila tidak masuk kerja
 - b. Tidak mangkir
 - c. Mengisi daftar hadir setelah tiba di tempat bekerja dan setelah selesai bekerja atau selesai jam kerja
3. Ketentuan tentang tata tertib kerja, yaitu :
 - a. Selama jam kerja para karyawan tidak dibenarkan melakukan sesuatu yang tidak berhubungan dengan tugas pekerjaannya.
 - b. Meminta izin kepada atasan bila meninggalkan pekerjaan.
 - c. Para karyawan menjauhkan diri dari perbuatan yang tidak pantas selama berada dilingkungan kerja.

Teori-teori yang telah dikemukakan di atas, variabel disiplin memiliki tiga dimensi, yang pertama sikap yang memiliki indikator yaitu tepat waktu dalam bekerja, keteladanan pimpinan, dan tertib. Kedua dimensi perilaku memiliki

dua indikator yaitu indikator hubungan kerja dan komunikasi. Dimensi ketiga yaitu tanggung jawab yang memiliki tiga indikator yaitu patuh, teliti dan norma-norma.

2.3 Pengertian Kompensasi

Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik. Sebaliknya tanpa kompensasi yang cukup, karyawan yang sangat mungkin untuk meninggalkan perusahaan dan untuk melakukan penempatan kembali tidaklah mudah. Akibat dari ketidakpuasan dalam pembayaran bisa jadi akan mengurangi kinerja, meningkatkan keluhan-keluhan, penyebab mogok kerja, dan mengarah kepada tindakan-tindakan fisik dan psikologis, seperti meningkatkan derajat ketidakhadiran dan perputaran karyawan, yang pada gilirannya akan meningkatkan kesehatan jiwa karyawan yang parah. Sebaliknya, jika terjadi kelebihan pembayaran, juga akan menyebabkan kegelisahan, perasaan bersalah, dan suasana yang tidak nyaman dikalangan masyarakat.

Menurut Wibowo (2012 : 348), kompensasi merupakan prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Di dalam kompensasi terdapat sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi diberikan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja.

Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance*, seperti insentif dan *Gain Sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Konsep kompensasi tidak sama dengan konsep gaji atau upah, oleh karena itu perlu dibedakan antara gaji dan upah. Yang dimaksud dengan gaji dan upah adalah salah satu bentuk konkret atas pemberian kompensasi. Agar lebih dapat dipahami, kompensasi itu tidak hanya berupa gaji atau upah, akan tetapi ada hal-hal lainnya.

Makna dari kompensasi sangat luas, selain terdiri dari gaji dan upah, dapat pula berbentuk fasilitas perumahan, fasilitas kendaraan, pakaian seragam, tunjangan keluarga, tunjangan kesehatan, tunjangan pangan dan masih banyak lagi yang lainnya yang dapat dinilai dengan uang serta cenderung diterima oleh karyawan secara tetap.

Sebuah pengaturan kompensasi merupakan faktor penting untuk dapat menarik, memelihara maupun mempertahankan tenaga kerja bagi kepentingan suatu organisasi, lebih-lebih yang berupa suatu perusahaan yang "*profit marking*". Walaupun pada umumnya istilah kompensasi tersebut dipakai sebagai atau dalam pengertian proses pengadministrasian gaji dan upah, suatu kompensasi dapat bersifat finansial maupun nonfinansial.

Kompensasi dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung (*direct compensation*) seperti gaji, upah dan upah insentif; dan kompensasi tidak langsung (*indirect compensation* atau *employee welfare* atau

kesejahteraan karyawan). Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walau pun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi. Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. *Benefit* dan *Service* adalah kompensasi tambahan (finansial atau non finansial) yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, uang pensiun, pakaian dinas, kafeteria, mushola, olahraga, dan darmawisata.

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan atas jasa yang mereka sumbangkan pada pekerjaannya. Mereka menyumbangkan apa yang menurut mereka berharga, baik tenaga maupun pengetahuan yang dimiliki. Seorang pekerja sebagai tukang pikul barang merasa sumbangkan atas pekerjaannya. Untuk memindahkan barang dari satu tempat ke tempat lain mereka akan memperoleh balasan yang setimpal atas pekerjaannya. Sesuatu yang berharga bagi karyawan adalah pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki dijadikan sebagai dasar dalam menuntut haknya sebagai pekerja (Bangun, 2012:13).

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi merupakan kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung merupakan kompensasi manajemen seperti upah dan gaji atau *pay for performance* seperti insentif dan *Gain sharing*. Sementara itu, kompensasi tidak langsung dapat berupa tunjangan atau jaminan keamanan dan kesehatan. Pemberian kompensasi dapat terjadi tanpa ada kaitannya dengan prestasi, seperti upah dan gaji. Upah adalah kompensasi dalam bentuk uang dibayarkan atas waktu yang telah dipergunakan sedangkan gaji, adalah kompensasi dalam bentuk uang yang dibayarkan atas pelepasan tanggungjawab atas pekerjaan. Upah dipergunakan untuk memberikan kompensasi kepada tenaga kerja yang kurang terampil sedangkan untuk tenaga terampil biasanya digunakan pengertian gaji. Namun. Kompensasi dapat pula diberikan dalam bentuk insentif, yang merupakan kontra prestasi diluar upah atau gaji, dan mempunyai hubungan dengan prestasi sehingga dinamakan pula sebagai *pay for performance* atau pembayaran atas prestasi. Apabila upah da gaji diberikan sebagai kontra prestasi atas kinerja di atas standar yang ditentukan. Adanya insentif diharapkan menjadi faktor pendorong untuk meningkatkan prestasi kerja di atas standar. Di samping upah, gaji dan insentif, kepada pekerja dapat diberikan rangsangan lain berupa penghargaan atau *reward*. Perbedaan antara insentif dan reward adalah insentif bersifat memberi motivasi agar pekerja lebih meningkatkan prestasinya, pada

reward pekerja lebih bersifat pasif. Atas prestasi kerjanya, atasan memberikan penghargaan tambahan lain kepada pekerja. Bentuk kompensasi lain berupa tunjangan, yang pada umumnya tidak dikaitkan dengan prestasi kerja. Tunjangan lebih banyak dikaitkan dengan pemberian kesejahteraan dan penciptaan kondisi kerja sehingga pekerja menjadi lebih merasa nyaman dan merasa mendapatkan perhatian atasan (Wibowo, 2009:158).

Kompensasi bagi organisasi/perusahaan berarti penghargaan pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja. Dari pengertian tersebut segera terlihat adanya dua pihak yang memikul kewajiban dan tanggung jawab yang berbeda, tetapi saling mempengaruhi dan saling menentukan. Pihak pertama adalah para pekerja yang memikul kewajiban dan tanggung jawab melaksanakan kegiatan yang disebut bekerja. Sedangkan pihak kedua adalah organisasi yang memikul kewajiban dan tanggung jawab memberikan penghargaan atas pelaksanaan pekerjaan oleh pihak pertama. Kewajiban dan tanggung jawab itu muncul karena antara kedua belah pihak terdapat hubungan kerja di dalam sebuah organisasi. Dari sisi lain terlihat juga dalam pengertian tersebut bahwa pekerjaan yang dilaksanakan itu harus relevan, sehingga merupakan kontribusi dalam usaha mewujudkan tujuan organisasi/perusahaan. pekerjaan yang dihargai dan diberi ganjaran tersebut, bukan kegiatan-kegiatan di luar upaya organisasi perusahaan untuk mencapai tujuannya (Nawawi, 2011:315).

Kompensasi mengarah kepada semua *reward extrinsik* yang diterima karyawan sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Gaji

mengarah kepada uang yang nyata diterima karyawan sebagai imbalan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh mereka. Biasanya kompensasi terdiri dari upah dasar, gaji, insentif, bonus serta benefit lainnya. Upah dasar atau gaji adalah pembayaran berdasarkan jam, mingguan atau bulanan, yang diterima karyawan untuk pekerjaan mereka. *Insentif* adalah *reward* yang ditawarkan disamping upah dasar atau gaji dan biasanya secara langsung dikaitkan dengan kinerja. Benefit adalah reward yang diterima karyawan sebagai hasil pekerjaan mereka atau posisi dalam organisasi. Tunjangan cuti, asuransi kesehatan dan rencana pensiun adalah contoh dari benefit (Byars, 2005:275).

Kompensasi sebagai keseluruhan *reward* yang diberikan untuk karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka. Kompensasi terdiri dari finansial dan nonfinansial (Mondy, 2005:598) :

- a. *Finansial* terdiri dari
 1. Langsung (upah, gaji, bonus, komisi)
 2. Tidak langsung (jaminan sosial, asuransi PHK, asuransi kesehatan, pensiun, pelayanan karyawan, uang tambahan misalnya uang resiko/bahaya, perbedaan shift).
- b. *Nonfinansial* terdiri dari
 1. Pekerjaan (keberagaman keahlian, identitas tugas pentingnya tugas oonomi dan umpan balik).
 2. Lingkungan pekerjaan (kebijakan, karyawan yang kompeten, teman kerja, symbol status, kondisi kerja yang nyaman, kefleksibelan tempat kerja).

Salah satu variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga organisasi harus menerapkan sistem kompensasi dengan mempertimbangkan kepentingan organisasi dan kepentingan karyawan merupakan pengertian dari kompensasi. Kepuasan bagi karyawan yang selanjutnya akan mempengaruhi motivasi untuk bekerja secara produktif dan efisien akan timbul seiring dengan terakomodasinya kepentingan karyawan.

Kompensasi sering juga dikatakan penghargaan serta bisa dimaknai sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan merupakan balas jasa atas partisipasi yang telah mereka berikan kepada organisasi. Kompensasi pada umumnya diberikan untuk :

1. Menarik karyawan yang cakap masuk ke dalam organisasi,
2. Mendorong karyawan untuk berprestasi tinggi, dan
3. Memperhatikan karyawan yang produktif dan berkualitas agar tetap setia.

Menurut Yuli (2005:117) istilah kompensasi itu sendiri diartikan sebagai ”bentuk *return financial*, jasa-jasa yang berwujud dan tunjangan-tunjangan yang diperoleh karyawan dalam organisasi”. Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dikatakan bahwa :

1. Kebijakan kompensasi melalui gaji, tunjangan dan insentif memotivasi kerja karyawan,
2. Kebijakan pemberian gaji berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan,
3. Gaji yang ditetapkan oleh perusahaan telah sesuai dengan kebutuhan hidup karyawan,

4. Kebijakan pemberian tunjangan menjadi tanggungjawab perusahaan dalam memenuhi kesejahteraan karyawan, dan
5. Insentif diberikan oleh perusahaan berdasarkan atas prestasi kerja yang dicapai oleh masing-masing karyawan.

Menurut Martoyo (2000:126), Kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi ”*empoyers*” maupun ”*employess*” baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun yang tidak langsung berupa uang (nonfinansial). Dengan pengertian tersebut, maka harus lebih disadari bahwa suatu kompensasi jelas akan dapat menaikkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja, maupun motivasi karyawan. Oleh karena sebab itu, perhatian organisasi terhadap pengaturan kompensasi secara benar dan adil, lebih dipertajam menjadi hal yang sangat penting.

Pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian merupakan salah satu contoh pemberian kompensasi. Kompensasi adalah imbalan utama atas kemahiran atau pekerjaan serta kesetiaan dalam bisnis pada abad ke 21 ini. Kebanyakan orang mencari pekerjaan dengan alasan utama untuk mendapatkan kompensasi.

Dalam memacu motivasi, menciptakan kegairahan dalam bekerja (*work satisfaction*) yang akhirnya bermuara pada peningkatan produktivitas, maka kompensasi merupakan komponen yang cukup penting untuk diperhatikan. Oleh karena itu, ada beberapa tujuan dari kompensasi yang perlu diperhatikan yang dijelaskan oleh Tohardi (2007:414) yaitu :

1. Menghargai prestasi kerja,
2. Menjamin keadilan,
3. pertahankan karyawan,
4. Memperoleh karyawan yang bermutu,
5. Pengendalian biaya, dan
6. Memenuhi peraturan-peraturan.

Tujuan kompensasi diatas dapat dijelaskan secara rinci sebagai berikut :

1. Menghormati Prestasi Kerja

Dengan pemberian kompensasi yang memadai merupakan suatu penghargaan organisasi terhadap prestasi kerja para pegawai. Selanjutnya akan mendorong perilaku-perilaku atau *performance* pegawai sesuai dengan yang diinginkan oleh organisasi atau perusahaan, seperti produktivitas yang tinggi.

2. Menjaga Keadilan

Dengan adanya sistem kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Masing-masing karyawan akan memperoleh imbalan sesuai tugas, fungsi, jabatan dan prestasi kerja.

3. Mempertahankan Pegawai

Dengan sistem kompensasi yang baik, para pegawai akan lebih betah bekerja pada organisasi itu. Hal ini berarti mencegah keluarnya pegawai dari organisasi itu untuk mencari pekerjaan yang lebih besar keuntungannya.

4. Memperoleh Pegawai Yang Bermutu

Dengan sistem kompensasi yang baik akan menarik lebih banyak calon karyawan. Dengan banyaknya pelamar atau calon karyawan akan lebih banyak pula peluang untuk memilih karyawan yang terbaik.

5. Pengendalian Pengeluaran

Dengan sistem pemberian kompensasi yang baik, akan mengurangi seringnya melakukan rekrutmen, sebagai akibat semakin seringnya pegawai yang keluar mencari pekerjaan yang lebih menguntungkan ditempat lain. Hal ini berarti penghematan pengeluaran biaya untuk rekrutmen serta seleksi calon pegawai baru.

6. Menjalankan Peraturan-peraturan

Sistem kompensasi yang baik adalah merupakan tuntutan dari pemerintah. Suatu organisasi yang baik dituntut adanya sistem manajemen kompensasi yang baik pula.

Menurut Rivai (2011:741) ada beberapa tujuan pemberian kompensasi, yaitu meliputi:

1. Mendapatkan sumberdaya manusia yang berkualitas,
2. Mempertahankan pegawai yang ada,
3. Menjaga keadilan,
4. Penghargaan terhadap karakter yang diinginkan,
5. Mengendalikan pengeluaran,
6. Menuruti aturan hukum,
7. Memfasilitasi pemahaman,

8. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Agar tujuan pemberian kompensasi tersebut lebih jelas, maka dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya pikat kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap penawaran dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berlomba-lomba untuk mendapatkan pegawai yang diharapkan.

2. Mempertahankan pegawai yang ada

Para pegawai dapat keluar jika jumlah kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran pegawai yang semakin tinggi.

3. Menjaga keadilan

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

4. Penghargaan terhadap karakter yang diinginkan

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

5. Mengendalikan pengeluaran

Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan mendapatkan dan mempertahankan para pegawai dengan biaya yang mempunyai alasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah atau di atas standar.

6. Menuruti aturan hukum

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan unsur-unsur legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan pegawai.

7. Memfasilitasi pemahaman

Sistem administrasi kompensasi harusnya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia, manajer operasi, dan para pegawai.

8. Meningkatkan efisiensi manajemen

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang agar dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia yang terbaik, walaupun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan yang lain.

Kompensasi adalah faktor yang dapat memengaruhi kinerja pegawai, dimana pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai yang diharapkan mampu memberikan kesejahteraan hidup bagi pegawai tersebut sehingga dapat memotivasi pegawai agar dapat bekerja lebih baik lagi yang akan berdampak pada peningkatan kinerja. Pemberian kompensasi yang layak bukan saja dapat memengaruhi kondisi materi para pegawai, tetapi juga dapat menentramkan

batin pegawai untuk bekerja lebih tekun dan mempunyai inisiatif, hal ini dikemukakan oleh Sutrisno (2009:189).

2.4 Jenis dan Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi karyawannya dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Beberapa ahli mendefinisikan lingkungan kerja antara lain sebagai berikut : Menurut Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan.

Menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai

perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaanya saat bekerja.

2.4.1 Jenis lingkungan kerja

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2001:21), Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya :temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2001), perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2.4.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, Keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti (2001:21) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja
2. Temperatur/suhu udara di tempat kerja
3. Kelembaban di tempat kerja
4. Sirkulasi udara di tempat kerja
5. Kebisingan di tempat kerja
6. Getaran mekanis di tempat kerja
7. Bau tidak sedap ditempat kerja
8. Tata warna di tempat kerja
9. Dekorasi di tempat kerja

10. Musik di tempat kerja

11. Keamanan di tempat kerja

Berikut ini akan diuraikan masing-masing faktor tersebut dikaitkan dengan kemampuan manusia, yaitu :

1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

- a. Cahaya langsung
- b. Cahaya setengah langsung
- c. Cahaya tidak langsung
- d. Cahaya setengah tidak langsung

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri

tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur

dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia. Dengan sukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat makin berkurang.

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekwensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekwensi alam ini beresonansi dengan frekwensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
- b. Datangnya kelelahan
- c. Beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap :
mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain

7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia

9. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

10. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuai musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

11.Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah

satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

2.5 Pengertian Sumber Daya Manusia dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.5.1 Pengertian sumber daya manusia

Sumber daya manusia bagi suatu organisasi adalah salah satu sumberdaya inti sehingga tidak mengherankan apabila manajemen suatu organisasi sangat memperhatikan sumberdayanya, karena dapat mempengaruhi efisiensi dan efektivitas serta merupakan pengeluaran pokok perusahaan dalam menjalankan bisnisnya. Sumberdaya manusia merupakan sumberdaya yang hidup dan memiliki perasaan dan emosi berbeda-beda.

Menurut Hamid (2004:21), bahwa pengertian sumberdaya manusia terdiri dari dua unsur yaitu sumber-sumber yang dikelola oleh manusia disebut potensi. Sedangkan apabila manusia menjadi bagian dari potensi disebut potensi sumberdaya manusia. Sehingga secara harfiah sumberdaya manusia adalah potensi manusia dalam mengelola sumberdaya.

Hasibuan (2005:269) memberi pengertian sumberdaya manusia sebagai kemampuan terpadu dan upaya daya pikir dan dengan fisik yang dimiliki seseorang individu. Hal yang sama juga dikemukakan oleh Imran (2001:24) bahwa sumberdaya manusia terdiri dari dua unsur, yaitu sumber-sumber yang diberdayakan dan potensi manusia. Sumber-sumber yang dikelola oleh manusia disebut potensi, sedangkan apabila manusia menjadi bagian dari pada potensi sumberdaya manusia. Sehingga secara harfiah sumberdaya manusia adalah potensi manusia dalam mengelola sumberdaya manusia.

Sesuai dengan hal tersebut di atas, Makmun (2001:14)

menambahkan bahwa sumberdaya manusia adalah potensi yang dikembangkan oleh manusia untuk menghasilkan hal yang bermanfaat yang dapat dijadikan sebagai sumber-sumber untuk memperoleh pendapatan atau dapat memberikan nilai ekonomis. Penilaian ini pula diungkapkan oleh Amiruddin (2001:47) bahwa sumberdaya manusia adalah unsur komponen penting dalam berbagai aktivitas kehidupan yang diperuntukkan untuk menghasilkan nilai ekonomis. Komponen sumberdaya tidak terlepas dari apa yang disebut proses pemberdayaan dan pendayagunaan. Sehingga sering aktivitas pemberdayaan dan pendayagunaan bertumpu pada pemanfaatan sumberdaya manusia yang optimal dalam menjalankan aktivitas sehari-hari untuk menghasilkan keuntungan yang sebesar-besarnya. Hal ini menandakan bahwa, sumberdaya manusia memegang peranan penting dalam berbagai peranan dan aktivitas pelayanan untuk memperoleh keuntungan sesuai tingkat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, sumber daya manusia harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan komponen paling penting dan sangat menentukan dari keseluruhan sumber daya yang tersedia dalam suatu organisasi, baik organisasi publik maupun swasta.

Satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya serta memiliki rasio, rasa, dan karsa adalah sumber daya manusia.

Dalam pencapaian tujuan utama organisasi, semua potensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi. Seberapapun canggihnya suatu teknologi, berkembangnya informasi, tersedianya modal, serta

berkecukupannya bahan, namun jika tanpa sumber daya manusia maka akan sulit untuk organisasi tersebut mencapai tujuannya. Sama juga halnya jika unsur sumber daya manusia tidak diperhatikan apalagi bila dilerantarkan walaupun perumusan tujuan dan rencana organisasinya bagus, agaknya hanya akan sia-sia belaka.

2.5.2 Manajemen sumberdaya manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian. Karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Istilah "manajemen" mempunyai arti sebagai kumpulan pengetahuan tentang bagaimana seharusnya memmanage (mengelola) sumber daya manusia (Rivai, 2011 : 1).

Manajemen sumberdaya manusia merupakan disiplin ilmu yang baru mengkaji bagaimana pengaturan, pengembangan, pemberdayaan dan pendayagunaan sumberdaya manusia untuk menghasilkan nilai kerja yang dapat memberikan kepuasan (Abidin, 2000:24).

Permasalahan yang dihadapi manajemen dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut

karyawan (sumber daya manusia) yang mengelola factor-faktor produksi lainnya tersebut, layaknya aspek produksi lainnya, merupakan masukan (*input*) yang digarap oleh perusahaan dan menghasilkan keluaran (*output*). Untuk menjadi karyawan yang terampil dan ahli, maka karyawan baru yang belum memiliki ketrampilan dan keahlian harus dilatih dengan baik.

Manajemen sumber daya manusia merupakan penerapan manajemen berdasarkan fungsinya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang terbaik bagi bisnis yang kita jajankan dan bagaimana sumber daya manusia yang terbaik tersebut dapat dipelihara serta tetap bekerja bersama kita dengan kualitas pekerjaan yang senantiasa konstan bahkan bertambah. Hal tersebut dikemukakan oleh Sule dan Saefullah (2004:13). Mengingat pentingnya peran sumber daya manusia pada suatu perusahaan agar tetap bisa "*survive*" dalam kondisi persaingan bebas tanpa batas, maka fungsi manajemen sumber daya manusia bukan lagi hanya menjadi tanggung jawab para pegawai atau karyawan, akan tetapi menjadi tanggung jawab utama pimpinan perusahaan. Pengelolaan manajemen sumber daya manusia tentu saja harus dilakukan oleh pemimpin yang profesional. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia bisa dimaknai sebagai pengelola dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai/karyawan). Oleh seorang pimpinan pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia bisnis untuk mencapai cita-cita perusahaan dan pengembangan individu manusia yang ada dalam perusahaan itu secara terstruktur. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga memberikan penegasan pada kepentingan strategi dan proses, manajemen sumber daya

manusia demi kelangsungan aktivitas perusahaan secara terus menerus. Selain itu manajemen sumber daya manusia juga merupakan rangkaian strategis, proses dan aktivitas yang didesain untuk menunjang tujuan perusahaan dengan cara mengintegrasikan kebutuhan perusahaan dan individu sumber daya manusianya.

Pada hakikatnya, manajer melakukan segala sesuatunya melalui upaya orang lain, yang membutuhkan manajemen sumber daya manusia yang efektif. Manajemen sumber daya yang efektif mengharuskan manajer menemukan cara terbaik dalam mengkaryakan orang-orang untuk mencapai tujuan perusahaan dan meningkatkan kinerja organisasi. Tetapi manajemen sumber daya manusia yang efektif juga mengharuskan anggota-anggota organisasi meraih tujuan pribadi mereka. Manajemen sumber daya manusia yang tepat menyangkut pemahaman terhadap kebutuhan individual maupun organisasional agar potensi sumber daya manusia dapat digaji secara penuh.

Pencapaian tujuan organisasional dan kebutuhan karyawan bukanlah dua kejadian yang terpisah dan berdiri sendiri, melainkan saling menopang satu sama lainnya. Tujuan yang satu tidak dapat diraih dengan mengorbankan tujuan yang lain. Hal esensial dari manajemen sumber daya manusia adalah pendayagunaan penuh sumber daya manusia perusahaan sehingga para karyawan bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan perusahaan.

Guna mencapai tujuan manajemen sumberdaya manusia, maka suatu bagian atau departemen sumberdaya manusia harus mengembangkan, mempergunakan dan memelihara pegawai (sumberdaya manusia) agar semua fungsi organisasi dapat berjalan seimbang. Kegiatan manajemen sumberdaya

manusia merupakan bagian dari proses manajemen sumberdaya manusia yang paling sentral dan merupakan rantai kunci dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan manajemen sumberdaya manusia akan berjalan lebih lancar, bila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen sumberdaya manusia.

Martoyo (2000:3) mengemukakan pengertian manajemen sumber daya manusia adalah bekerja dengan orang-orang untuk menentukan, menginterpretasikan dan mencapai tujuan-tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarafian dan kepemimpinan (*leading*) dan pengawasan (*controlling*).

Maksud dari pengertian di atas bahwa melalui "manajemen" dapat ditegaskan adanya maksud untuk menggapai tujuan tertentu dari suatu kelompok atau organisasi yang bersangkutan. Sedangkan untuk mencapainya dibutuhkan suatu persiapan yang baik, implementasi yang konsisten dan pengendalian yang berkelanjutan, dengan maksud agar tujuan yang diinginkan bisa terlaksana dengan "efisien" dan "efektif". Jika tidak demikian halnya berarti paling tidak telah terjadi "*mis management*" atau "ketidak-serasian dalam manajemen".

Menurut pendapat Hasibuan (2001:11) tentang manajemen sumber daya manusia adalah manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, petunjuk dan pengendalian dari penyediaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberhentian pegawai, dengan maksud terpenuhinya tujuan perusahaan, individu, pegawai dan masyarakat.

Sedarmayanti (2009:13) bahwa manajemen sumberdaya manusia adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek manusia atau sumberdaya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan dan penilaian. Pengertian manajemen dan sumberdaya manusia di atas, secara sederhana dapat dikatakan bahwa manajemen sumberdaya manusia merupakan ilmu manajemen yang diterapkan dalam masalah pengelolaan sumberdaya manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan fungsi-fungsi manajemen yaitu fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, penentuan staf serta kepemimpinan, dan pengendalian. Sedangkan rumusan yang menekankan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni, disamping sebagai ilmu, mengandung arti bahwa dalam mencapai tujuan yang diinginkan (organisasi), seorang pimpinan atau manajer amat tergantung pada kemampuannya untuk mempengaruhi orang-orang yang ada di bawahnya oleh sebab itu, sering dikatakan bahwa manajemen adalah seni mempengaruhi orang lain (bawahan).

Berdasarkan uraian di atas, dapat disimpulkan bahwa serangkaian keputusan yang terintegrasi tentang hubungan kepegawaian yang mempengaruhi efektifitas pegawai dan organisasi merupakan manajemen sumberdaya manusia. Jadi, manajemen sumberdaya manusia adalah kegiatan yang dilaksanakan agar sumberdaya manusia dalam organisasi digunakan secara efektif agar dapat mencapai beberapa tujuan organisasi.

2.6 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan prestasi yang dihasilkan dari suatu proses atau cara bertindak dalam suatu fungsi. Kinerja sebagai suatu proses adalah berkenaan dengan aktivitas sumberdaya manusia dalam melakukan pekerjaan yang ditugaskan. Oleh karena itu, kinerja adalah aktivitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu proses, maka pencapaian hasil (*output*) yang diinginkan adalah standar suatu kerja dalam organisasi.

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian, kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya (Wibowo, 2012:8). Menurut Hamzah (2001:99), bahwa kinerja merupakan suatu proses manajemen yang dirancang untuk mengembangkan tujuan organisasi dengan tujuan individu sedemikian rupa sehingga baik tujuan individu maupun tujuan organisasi dapat bertemu.

Kinerja adalah aktifitas yang berkaitan dengan unsur-unsur yang terlibat dalam suatu *input* dan proses untuk menghasilkan suatu *output* dan *benefit*. Kinerja pegawai pada dasarnya adalah kemampuan untuk mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya dengan maksud untuk menjaga kualitas pekerjaan (Simamora, 2004:231).

Syaifullah (2000:19) memberikan batasan mengenai kinerja yaitu: 1) input dalam mengembangkan tugas pokok sesuai dengan yang ingin dikerjakan; 2)

proses pelaksanaan prosedur pelayanan diselenggarakan berdasarkan kompetensi; 3) output yang didukung oleh kompetensi staf; 4) perolehan hasil (*outcome*) dari pelayanan kepada masyarakat sesuai kompetensi yang dimiliki; dan 5) manfaat dari proses pelayanan kepada masyarakat.

Timple (2001:48) mendefinisikan kinerja sebagai akumulasi elemen yang saling berkaitan, antara lain:

a. Tingkat keterampilan

Tingkat keterampilan adalah sejauh mana pegawai memiliki pengetahuan, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan teknis serta tenaga kerja untuk menghasilkan kinerja.

b. Tingkat upaya

Upaya dapat digambarkan sebagai motivasi yang mendorong pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Meskipun pegawai memiliki tingkat keterampilan untuk melakukan pekerjaan, mereka tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit berupaya atau tidak ada upaya sama sekali.

c. Kondisi eksternal

Elemen penentu kinerja adalah sejauhmana kondisi eksternal mendukung produktivitas pegawai. Pegawai mungkin saja tidak berhasil meskipun pegawai mempunyai tingkat keterampilan dan upaya yang diperlukan. Hal ini diakibatkan oleh kondisi-kondisi yang tidak mendukung yang berada di luar kendali pegawai, misalnya keadaan ekonomi atau sarana pengembangan.

Manajemen kinerja menurut Wibowo (2012:7) manajemen tentang menciptakan hubungan dan memastikan komunikasi efektif. Manajemen kinerja memfokuskan pada apa yang diperlukan oleh organisasi, manajer, dan pekerja untuk berhasil. Manajemen kinerja adalah tentang bagaimana kinerja dikelola untuk memperoleh sukses. Manajemen kinerja memberikan manfaat bukan hanya bagi organisasi, tetapi juga manajer, dan individu. Manfaat manajemen kinerja bagi individu antara lain dalam bentuk memperjelas peran dan tujuan, mendorong dan mendukung untuk tampil baik, membantu mengembangkan kemampuan dan kinerja, peluang menggunakan waktu secara berkualitas, dasar objektivitas dan kejujuran untuk mengukur kinerja, dan memformulasikan tujuan dan rencana perbaikan cara bekerja dikelola dan dijalankan. Selanjutnya menurut Simamora (2005:114), manajemen kinerja sebagai alat perilaku kerja para pegawai yang dipadukan dengan tujuan-tujuan organisasi. Lebih lanjut dikatakan bahwa sebagian besar sistem manajemen kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- a. Mendefinisikan kinerja: sangat penting untuk menunjang tujuan-tujuan strategis organisasi. Penetapan sasaran-sasaran yang jelas bagi masing-masing pegawai adalah komponen kritis dari manajemen kinerja.
- b. Mengukur kinerja: dapat dilakukan dengan mengukur bermacam- macam jenis kinerja lewat berbagai cara. Kuncinya adalah sering mengukur kinerja dan menggunakan informasi tersebut untuk koreksi-koreksi pertengahan periode.

- c. Umpan balik dan pengarahan: untuk meningkatkan kinerja, pegawai membutuhkan informasi tentang kinerja mereka, disertai dengan arahan-arahan dalam meraih tingkat hasil-hasil berikutnya.

Peningkatan kinerja pegawai berarti mempersiapkan pegawai untuk memikul tanggung jawab yang diberikan dan berkaitan dengan kemampuan intelektual dan emosional yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.

BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS PENELITIAN

3.1 Kerangka Konseptual

Kinerja pegawai meningkat didasari adanya kebutuhan organisasi, kemajuan dan kesadaran serta penguasaan teknologi yang semakin penting bagi pegawai. Menurut Sedarmayanti (2009:260) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Penilaian kinerja pegawai menggunakan indikator: (a) kualitas hasil kerja pegawai sesuai standar kualitas yang ditetapkan; (b) kuantitas hasil kerja sesuai standar yang ditentukan; (c) menyelesaikan pekerjaan tepat waktu; (d) kemandirian dalam bekerja, dan (e) terjalin hubungan harmonis di kantor. Kelima indikator tersebut diyakini mampu membentuk kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Konsep disiplin kerja mengacu kepada teori Hasibuan (2003:193) dimana disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu indikator yang digunakan meliputi : (a). kehadiran,(b). menaati peraturan, (c). bekerja sesuai dengan *job description* (tupoksi) yang diberikan, (d). melaksanakan tugas yang diberikan atasan.

Keempat indikator tersebut diyakini mampu membentuk disiplin kerja sehingga perlu dikaji agar dapat diketahui pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Kedisiplinan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang paling banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep tersebut telah menjadi sasaran sebagian besar pengamatan karena hipotesis hubungan antara kedisiplinan kerja dan kinerja saling berkaitan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Syarkawi (2006) yang meneliti tentang hubungan disiplin kerja pegawai administrasi pengelola keuangan dengan kinerja pegawai, hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang berkaitan dengan kedisiplinan kerja dan kinerja karyawan dilakukan oleh Rohimah (2013) yang meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel yang paling dominan berpengaruh adalah disiplin kerja. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis pertama yakni disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, serta hipotesis keempat dimana faktor disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Konsep kompensasi menurut Wibowo (2012 : 348), merupakan prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Di dalam kompensasi terdapat

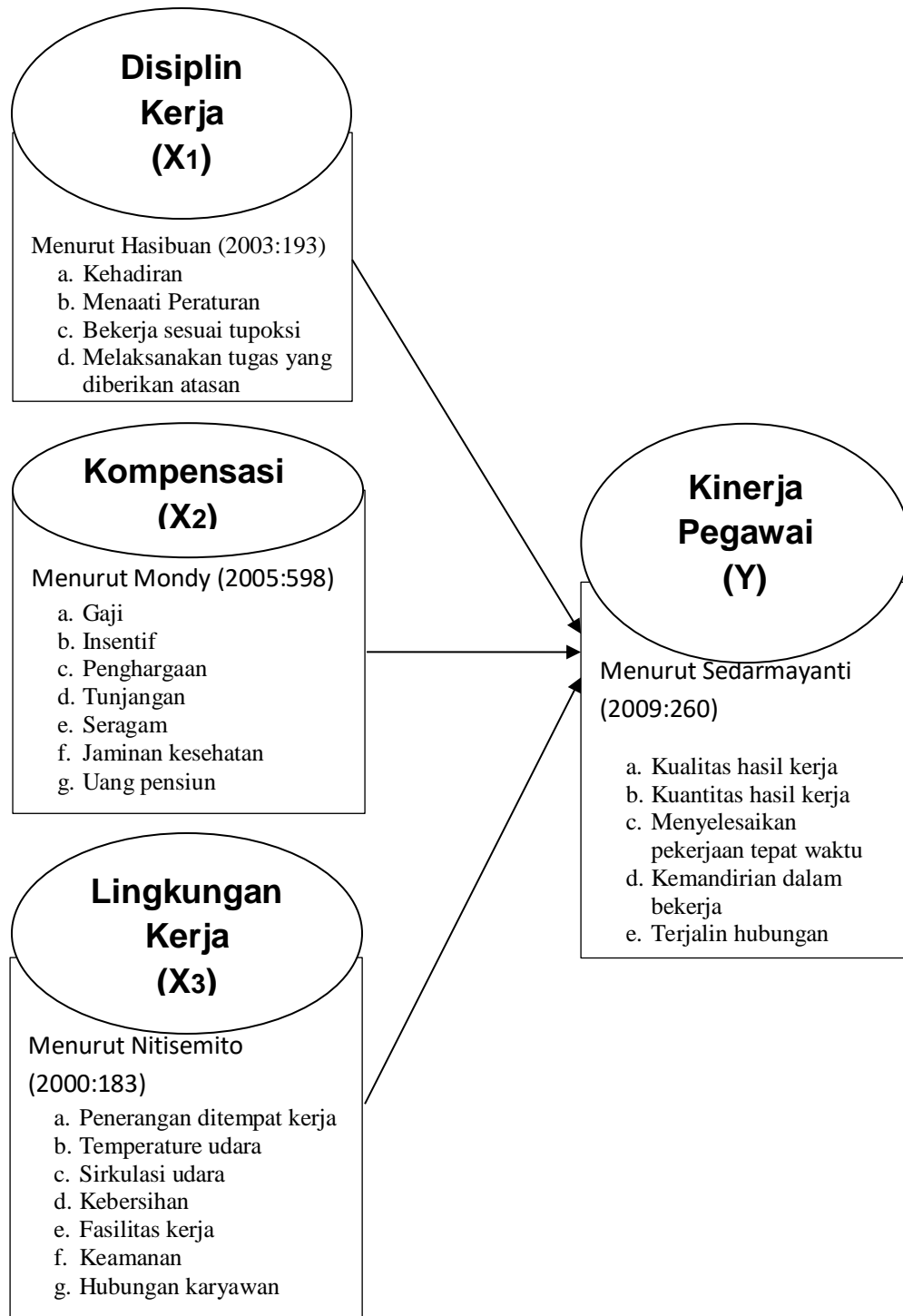
sistem insentif yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja. Kompensasi diberikan berdasarkan kinerja dan bukan berdasarkan senioritas atau jumlah jam kerja. Kompensasi sebagai keseluruhan *reward* yang diberikan untuk pegawai sebagai balasan atas pekerjaan mereka. Menurut Mondy (2005:598), kompensasi terdiri atas finansial dan nonfinansial. Dilihat dari cara pemberiannya, kompensasi dapat merupakan kompensasi langsung dan tidak langsung. Indikator Kompensasi yang digunakan adalah (a). gaji, (b). insentif, (c). penghargaan, (d). tunjangan, (e). seragam, (f). jaminan kesehatan dan (g). Uang pensiun.

Kompensasi telah diidentifikasi sebagai variabel yang banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian terdahulu tentang organisasi. Konsep kompensasi telah menjadi sasaran pengamatan karena hubungan antara kompensasi dan kinerja saling berkaitan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtyas (2013) yang meneliti tentang hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menemukan bahwa terdapat hubungan positif antara kompensasi dan lingkungan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang berkaitan dengan kompensasi dan kinerja karyawan dilakukan oleh Rohimah (2013) yang meneliti pengaruh kompensasi terhadap kinerja guru, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis kedua yakni kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Konsep lingkungan kerja menurut Sedarmayati (2001:1) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Nitisemito (2000:183) mendefinisikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Indikator yang digunakan adalah (a). Penerangan di tempat kerja, (b). Temperatur udara, (c). Sirkulasi udara, (d). Kebersihan, (e). Fasilitas kerja, (f). Keamanan, (g). Hubungan karyawan.

Lingkungan kerja telah diidentifikasi sebagai variabel yang banyak dipelajari dalam penelitian-penelitian tentang organisasi. Konsep antara lingkungan kerja dan kinerja saling berkaitan. Hal ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtyas (2013) yang meneliti tentang hubungan lingkungan kerja dan kepuasan kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang lain juga dilakukan pada tahun 2011 oleh I Made Yusa Dharmawan yang mengamati pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dengan hasil penelitian menyatakan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari uraian tersebut dapat diajukan hipotesis ketiga yakni lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Secara sederhana pijakan teori dan konsep yang memberi arah bagi penelitian dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :



Gambar 1: Kerangka Konseptual

3.2 Hipotesis Penelitian

Dalam kaitannya dengan permasalahan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dapat disajikan hipotesis sebagai jawaban atau dugaan sementara dari masalah pokok yang telah dikemukakan yaitu sebagai berikut :

1. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
5. Variabel disiplin kerja merupakan variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

3.3 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel penelitian menurut Sugiyono (2015:38) adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari obyek atau kegiatan yang memiliki variasi tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Definisi operasional digunakan untuk menghindari penjabaran ganda yaitu dengan membatasi variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian. Pada penelitian ini terdapat tiga variabel yang menjadi variabel

bebas yaitu Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3) serta Kinerja Pegawai (Y) merupakan variabel terikat. Variabel-variabel tersebut sebagai berikut :

1. **Kinerja Pegawai (Y)** adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Indikator yang digunakan adalah: (a) kualitas hasil kerja; (b) kuantitas hasil kerja; dan (c) tepat waktu. Penilaian indikator terdiri atas lima kategori, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).
2. **Disiplin kerja (X_1)** adalah suatu kata sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati atau mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku. Indikator yang digunakan meliputi : (a) kehadiran; (b) menaati peraturan; dan (c) disiplin. Penilaian indikator terdiri atas lima kategori, yaitu: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).
3. **Kompensasi (X_2)** adalah merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai peneraan dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Indikator kompensasi dalam penelitian ini adalah: (a) gaji sesuai beban kerja; (b) tunjangan; dan (c) jaminan kesehatan. Sedangkan skor penilaian adalah: sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

4. **Lingkungan kerja (X₃)** adalah tempat di mana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Indikator lingkungan kerja meliputi (a)penerangan; (b)temperatur udara; (c)fasilitas kerja; dan (d)hubungan karyawan. Klasifikasi sebutan untuk variabel ini adalah : sangat setuju (5), setuju (4), cukup setuju (3), tidak setuju (2), dan sangat tidak setuju (1).

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1 Pendekatan Penelitian

Penelitian ini dilakukan menggunakan pendekatan survey dan menyebarkan kuisioner untuk menganalisis fakta dan data-data yang menunjang keterangan yang diperlukan untuk mendukung pembahasan penelitian. Sedangkan jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif yaitu menguraikan dan menjelaskan pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

4.2 Tempat dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dilaksanakan di Kabupaten Kepulauan Selayar tepatnya di Kantor Dinas Sosial, lokasi ini dipilih dengan pertimbangan kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan melalui peningkatan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian ini dilakukan mulai bulan November sampai Desember 2020.

4.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah kelompok elemen yang lengkap umumnya dapat berupa orang, obyek, transaksi atau kejadian. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh pegawai tetap Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar yang berjumlah 60 orang.

Sampel adalah suatu himpunan atau bagian dari unit populasi. Metode sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, karena jumlah

pegawai tetap tidak terlalu banyak maka sampel sama dengan populasi. Dengan demikian, jumlah sampel dari penelitian ini sebanyak 60 responden.

4.4 Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang diperlukan dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode pengumpulan data sebagai berikut :

1. Observasi yaitu peneliti mengadakan pendekatan kepada bagian kepegawaian yang terkait pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
2. Dokumentasi yaitu penulis mencatat dari arsip-arsip atau dokumen pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
3. Kuesioner, yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengedarkan daftar pertanyaan kepada responden yang disusun sesuai dengan data yang dibutuhkan berdasarkan wawancara dan observasi pendahuluan yang telah dilakukan serta berdasarkan hasil analisis dan evaluasi kriteria-kriteria maupun sub-sub kriteria yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4.5 Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah Data Kuantitatif, yaitu data yang diperoleh dan disajikan dalam bentuk angka-angka atau laporan

Data yang diperlukan dalam penelitian ini bersumber dari :

1. Data Primer adalah data yang diperoleh melalui hasil penelitian langsung terhadap obyek yang diteliti. Data tersebut diperoleh melalui metode observasi dari responden.

2. Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari berbagai sumber, antara lain literatur, seperti dokumen, hasil penelitian sebelumnya, jurnal, artikel, laporan, dan dokumen lain yang dapat menunjang penyelesaian penelitian ini.

4.6 Metode Analisis Data

Untuk mengolah data hasil penelitian, maka penulis menggunakan metode analisis sebagai berikut :

1. Analisis deskriptif, merupakan analisis yang mengemukakan tentang data diri responden yang diperoleh dari jawaban responden melalui kuisioner. Data tersebut kemudian dihitung persentasenya (Nugroho, 2014:22). Informasi yang diperoleh dapat memberikan gambaran secara utuh tentang kegiatan pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar yang berkaitan dengan disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dan peningkatan kinerja pegawai sesuai temuan di lapangan.
2. Analisis regresi berganda untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan menggunakan rumus (Sugiyono, 2004 : 212) sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana: Y = Kinerja pegawai

X₁ = Disiplin Kerja

X₂ = Kompensasi

X₃ = Lingkungan kerja

b_0 = Konstanta

b_1 - b_3 = Koefisien regresi

e = Standar error

3. Pengujian Hipotesis

a. Uji R dan R^2

Koefisien korelasi R menunjukkan besar kecilnya keeratan hubungan (korelasi) antara variabel bebas secara bersama-sama dengan variabel terikat. Sedangkan nilai R^2 menunjukkan koefisien determinasi yaitu mengukur besar persentase perubahan variabel terikat yang diakibatkan oleh perubahan variabel bebas secara bersama-sama.

b. Uji-F (uji serempak)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara serempak atau bersama-sama dengan variabel terikat (Y).

c. Uji-t (parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui derajat atau kekuatan pengaruh antara variabel bebas (X_1 , X_2 , X_3) secara parsial (sendiri-sendiri) dengan variabel terikat (Y). Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan t-hitung dengan t-tabel pada taraf signifikan 5 %. Adapun persyaratan uji-t adalah sebagai berikut :

- 1) Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya variabel bebas dapat menerangkan variabel terikat dan ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

- 2) Jika $t\text{-hitung} < t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya variabel bebas tidak dapat menerangkan variabel terikat dan tidak ada pengaruh diantara kedua variabel yang akan diuji.

d. Uji Validitas dan Reliabilitas

1) Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Menurut Sugiono (2007:233), *Corrected item total corelation* merupakan korelasi antar skor total item, sehingga mengkonsultasikan nilai kritis $r\text{-tabel}$, jika nilai r hitung $> r\text{-tabel}$ *product moment* maka instrumen penelitian dinyatakan valid atau dapat dikatakan bahwa item pertanyaan sah. Menurut Ghazali (2005:15), pengujian validitas dilakukan dengan melakukan korelasi *bilvariate* antara masing-masing skor indikator dengan total konstruk. Hasil analisis *bilvariate* dengan melihat *output person correlation*. Dengan kriteria jika nilai *sig.(2-tailed)* pada total konstruk $< 0,05$, item pertanyaan dinyatakan valid.

Uji validitas konstruk menggunakan rumus korelasi *pearson's product moment*. Dari perhitungan tersebut diperoleh butir-butir valid dan tidak valid dengan membandingkan $r\text{-hitung}$ dengan $r\text{-tabel}$. Apabila $r\text{-hitung} > r\text{-tabel}$ maka instrumen tersebut valid demikian juga sebaliknya jika $r\text{-hitung} < r\text{-tabel}$ maka tidak valid (Nidjo Sandjojo, 2011-130).

2) Uji Reliabilitas

Reliabilitas merupakan salah satu indikator sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Jika suatu alat ukur dapat digunakan dua kali untuk mengukur gejala yang sama, dan hasil pengukuran diolah sekonsisten mungkin, maka alat ukur tersebut dianggap reliabel. Artinya, alat ukur digunakan secara konsisten untuk mengukur gejala yang sama. Menurut Sugiyono (2004:273) bahwa uji reliabilitas ditentukan dengan koefisien *Cronbach's Alpha* dengan mensyaratkan suatu instrument yang reliable jika memiliki koefisien *Cronbach's Alpha* di atas 0,60.

e. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Dalam melakukan uji regresi disyaratkan agar data yang digunakan normal. Pada penelitian ini untuk mengetahui normalitas distribusi data dilakukan dengan melihat nilai residual pada model regresi yang akan diuji. Jika residual berdistribusi normal maka nilai-nilai sebaran data akan terletak di sekitar garis lurus (Sugiyono, 2004).

Normal-tidaknya distribusi data suatu peubah ditunjukkan oleh besarnya nilai *Asymptotic significant* dari aplikasi alat uji *One-sample Kolmogorov-Smirnov*. Apabila *Asymptotic significant* data lebih besar daripada 5%, maka data tersebut tergolong memiliki pola distribusi normal. Sebaliknya, apabila *Asymptotic significant* kecil daripada atau sama dengan 5%, maka data dimaksud memiliki pola distribusi

yang tidak normal (Hair, *et.al*, 1998).

2) Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi bebas (independen). Deteksi terhadap ada tidaknya multikolinearitas yaitu dengan menganalisis matriks korelasi variabel bebas. Keberadaan multikolinearitas dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinearitas dapat diketahui apabila nilai VIF > 10 atau secara kebalikannya dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$ dan sebaliknya. Bila nilai VIF dari masing-masing variabel < 10 , dan nilai toleransinya $> 0,1$, maka dapat dikatakan tidak terdapat gejala multikolinieritas atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

3) Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam regresi, salah satu asumsi yang harus dipenuhi adalah bahwa varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu. Pola yang tidak sama ini ditunjukkan dengan nilai yang tidak sama antar satu varians dari residual yang disebut heterokedastisitas, sedangkan

adanya gejala varians residual yang sama dari satu pengamatan ke pengamatan lain disebut homokedastisitas.

Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti pola bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur. Homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, sehingga tidak menghasilkan parameter bias yang menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

BAB V

HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

5.1.1 Gambaran Umum

Pembangunan Kesejahteraan Sosial adalah bagian penting dari pembangunan pada umumnya yang merupakan serangkaian upaya yang dilaksanakan untuk peningkatan hajat hidup manusia.

Keberhasilan program pembangunan kesejahteraan sosial diantaranya ditandai adanya peningkatan kualitas kehidupan yang layak dan bermartabat, serta tercukupinya kebutuhan dasar masyarakat. Untuk mencapai keberhasilan pembangunan yang dicita-citakan pemerintah dan masyarakat secara bersama-sama harus berperan aktif sesuai dengan tugas dan fungsinya masyarakat selaku subjek dan objek pembangunan. Pemerintah berkewajiban untuk mengarahkan, membimbing, melindungi serta menciptakan suasana yang kondusif, agar peran aktif semua pihak dapat terakomodir dalam pembangunan.

5.1.1.1 Visi Misi Organisasi

Visi :

“Terwujudnya Pelayanan Prima dan Ketahanan Sosial Menuju Kemandirian Masyarakat”.

Misi :

Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dalam rangka Pencapaian visi tersebut diatas maka ditetapkan misi sebagai berikut :

1. Peningkatan kualitas pelaksanaan tugas dan fungsi pelayanan.
2. Peningkatan upaya penanggulangan kemiskinan, PMKS lainnya dan pengangguran.
3. Peningkatan pembinaan dan penguatan kelembagaan.
4. Pemberdayaan dan penggalangan potensi dan sumber daya untuk kesejahteraan sosial serta peningkatan pemahaman, penghayatan dan pengamalan nilai – nilai kepahlawanan, keperintisan dan kesetiakawanan sosial dalam kehidupan masyarakat.
5. Peningkatan kualitas pelayanan, kualitas hidup dan kesejahteraan penyandang masalah sosial.

5.1.1.2 Struktur Organisasi

Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar mempunyai susunan/ struktur organisasi yang terdiri atas :

- a. Kepala Dinas
- b. Sekretaris, yang terdiri dari :
 - 1) Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Keuangan
 - 2) Sub Bagian Hukum, Perencanaan dan Pelaporan
- c. Bidang Pemberdayaan Sosial dan Penanganan Fakir Miskin, yang terdiri atas :
 - 1) Seksi Penguatan Kapasitas Sosial, dan Penanganan Fakir Miskin

- 2) Seksi Pemberdayaan Kesejahteraan dan Penataan Lingkungan Sosial
 - 3) Seksi Kelembagaan, Kepahlawanan dan Restorasi Sosial
- d. Bidang Pelayanan dan Rehabilitasi Sosial, yang terdiri atas :
- 1) Seksi Pelayanan Kesejahteraan Sosial anak dan Lanjut Usia
 - 2) Seksi Pelayanan dan Rehabilitasi Penyandang Cacat (Penyandang Disabilitas)
 - 3) Seksi Rehabilitasi Tuna Sosial dan Korban Perdagangan Orang
- e. Bidang Perlindungan dan Jaminan Sosial, yang terdiri atas :
- 1) Seksi Perlindungan Korban Bencana Alam
 - 2) Seksi Perlindungan Korban Bencana Sosial
 - 3) Seksi Jaminan Sosial Keluarga
- f. Unit Pelaksana Teknis (UPT)

5.1.2 Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan terhadap 60 orang pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar terjaring data yang variatif, khususnya data identitas responden yang meliputi jenis kelamin, tingkat umur, tingkat pendidikan, dan masa kerja.

5.1.2.1 Jenis Kelamin

Jumlah responden yang digunakan dalam penelitian ini adalah 60 orang, berjenis kelamin laki-laki dan perempuan. Adapun karakteristik responden menurut jenis kelamin pada Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dapat dilihat pada Tabel 1.

Tabel 1. Karakteristik Responden menurut Jenis Kelamin pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

No	Jenis Kelamin	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Laki- Laki	25	41,7
2	Perempuan	35	58,3
	Jumlah	60	100,0

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 4)

Tabel 1 menunjukkan bahwa karakteristik responden pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar menurut jenis kelamin yang memiliki jumlah paling banyak adalah perempuan sebanyak 35 orang (58,3%), sedangkan laki-laki lebih sedikit sebanyak 25 orang (41,7%). Hal ini menunjukkan bahwa responden perempuan dalam penelitian ini lebih dominan.

5.1.2.2 Tingkat Umur

Umur pegawai sangat menentukan tingkat prestasi kerja pegawai pada sebuah organisasi. Tingkat usia yang masih produktif akan berpengaruh terhadap penyelesaian tugas dan tanggung jawab pegawai yang tentunya memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Adapun karakteristik responden menurut tingkat umur pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dapat dilihat pada Tabel 2 dibawah ini.

Tabel 2. Karakteristik Responden menurut Tingkat Umur pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

No	Tingkat Umur (tahun)	Jumlah Responden (orang)	Persentase (%)
1	20 – 30	13	21,7
2	31 – 40	29	48,3
3	41 – 50	12	20
4	51 – 60	6	10
	Jumlah	60	100,0

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan Tabel 2 diatas menunjukkan karakteristik responden berdasarkan umur diperoleh data yang variatif. Data yang diperoleh menunjukkan bahwa tingkat umur yang menempati proporsi terbesar adalah tingkat umur 31 – 40 tahun sebanyak 29 orang (48,3%), kemudian diikuti tingkat umur 20 – 30 tahun sebanyak 13 orang (21,7%), dan tingkat umur 41 – 50 tahun sebanyak 12 orang (20%). Sedangkan tingkat umur dengan proporsi terkecil adalah 51 – 60 tahun sebanyak 6 orang (10%). Hal ini menunjukkan bahwa responden yang berusia 20-40 tahun masih termasuk dalam kategori usia produktif, dan faktor usia sebagaimana dijelaskan pada Tabel 2 merupakan salah satu identitas yang dapat digunakan sebagai pedoman untuk mengetahui kemampuan fisik dan kemampuan berpikir seseorang.

5.1.2.3 Tingkat Pendidikan

Tingkat pendidikan adalah jenjang pendidikan yang telah ditamati oleh responden sesuai dengan latar belakang pendidikan dan disiplin ilmu yang ditekuni dan diakui oleh pemerintah. Tingkat pendidikan formal tersebut akan membentuk cara berpikir dan bertindak pegawai terutama dalam melaksanakan tanggung jawabnya. Adapun karakteristik responden menurut tingkat pendidikan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Karakteristik Responden menurut Tingkat Pendidikan pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

No	Tingkat Pendidikan	Jumlah Responden (orang)	Presentase (%)
1	SMA	20	33,3
2	D3	2	3,3

3	D4 / S1	34	56,7
4	S2	4	6,7
Jumlah		60	100,0

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 4)

Pada Tabel 3 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan diperoleh data yang menunjukkan bahwa tingkat pendidikan yang menempati proporsi tertinggi adalah S1 sebanyak 34 orang (56,7%), kemudian diikuti oleh tingkat pendidikan SMA sebanyak 20 orang (33,3%), lalu tingkat pendidikan S2 sebanyak 4 orang (6,7%), dan yang terakhir tingkat pendidikan D3 sebanyak 2 orang (3,3%).

Hal ini berarti tingkat pendidikan responden tergolong cukup sehingga diharapkan dapat menyelesaikan tugasnya dengan baik.

5.1.2.4 Masa Kerja

Responden berdasarkan masa kerja di kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Karakteristik Responden menurut Masa Kerja pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	0 – 10	30	50,0
2	11 – 20	21	35,0
3	21 – 30	7	11,7
4	31 – 40	2	3,3
Jumlah		60	100,0

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 4)

Berdasarkan data pada Tabel 4 menunjukkan bahwa dari 60 responden dijelaskan bahwa masa kerja responden yang menempati proporsi tertinggi berada pada interval masa kerja 0 – 10 tahun sebanyak 30 orang (50%), kemudian diikuti masa kerja 11 – 20 tahun sebanyak 21

orang (35%), dan kemudian masa kerja 21 – 30 tahun sebanyak 7 orang (11,7%). Sedangkan masa kerja dengan proporsi terkecil adalah 31 – 40 tahun yaitu 2 orang (3,3%). Dari data tersebut dapat dikatakan bahwa masa kerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, sudah memiliki pengalaman yang dapat diandalkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Sedangkan pegawai baru masih perlu meningkatkan kemampuannya melalui pemberian pendidikan atau pelatihan yang dapat menunjang penyelesaian tugas dengan baik.

5.1.2.5 Jenis Kepegawaian

Responden berdasarkan jenis kepegawaian dapat dilihat pada tabel 5 berikut :

Tabel 5 : Karakteristik Responden menurut Jenis Kepegawaian pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

No	Jenis Kepegawaian	Frekuensi (orang)	Persentase (%)
1	PNS	23	38,3
2	Non PNS	37	61,7
Jumlah		60	100,0

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 4)

Pada tabel 5 tampak bahwa responden PNS (Pegawai Negeri Sipil) sebanyak 23 orang atau sekitar 38,3% dan Non PNS (Pegawai Kontrak) dengan jumlah responden sebanyak 37 orang atau sekitar 61,7%. Pegawai non PNS lebih dominan di kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.3 Analisis Persepsi Responden terhadap Variabel

Deskripsi hasil penelitian merupakan tanggapan responden yang mengisi kuisisioner mengenai Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan

Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Deskripsi ini bertujuan untuk mengetahui tanggapan responden terhadap masing-masing indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini, sehingga dapat diketahui kondisi masing-masing variabel tersebut secara umum.

Dalam penelitian ini pemberian skor berdasarkan skala likert untuk jawaban dari responden dapat diurutkan. Skor yang diberikan untuk setiap pernyataan variabel X dan Y adalah :

- | | | | |
|-----------------------------------|-------------|---|---|
| a. STS atau “Sangat Tidak Setuju” | diberi skor | = | 1 |
| b. TS atau “Tidak Setuju” | diberi skor | = | 2 |
| c. CS atau “Cukup Setuju” | diberi skor | = | 3 |
| d. S atau “Setuju” | diberi skor | = | 4 |
| e. SS atau “Sangat Setuju” | diberi skor | = | 5 |

Penelitian ini menggunakan satu variabel terikat yaitu kinerja pegawai, dan 3 (tiga) variabel bebas yaitu : Disiplin Kerja (X_1), Kompensasi (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3). Adapun masing-masing variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut :

5.1.3.1 Kinerja Pegawai (Y)

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden tentang kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 6. Deskripsi Variabel Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

ITEM	PENILAIAN										MEAN
	STS		TS		CS		S		SS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
Y ₁	0	0	0	0	7	11,7	39	65	14	23,3	4,11
Y ₂	1	1,7	0	0	5	8,3	40	66,7	14	23,3	4,10
Y ₃	0	0	2	3,3	4	6,7	42	70	12	20	4,06
Y ₄	0	0	1	1,7	14	23,3	34	56,7	11	18,3	3,92
Y ₅	0	0	0	0	13	21,7	37	61,7	10	16,7	3,95
Y ₆	0	0	0	0	12	20,0	38	63,3	10	16,7	3,96
Y ₇	2	3,3	2	3,3	15	25,0	32	53,3	9	15,0	3,73
Y ₈	0	0	0	0	3	5,0	48	80,0	9	15,0	4,10

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan data pada Tabel 6 dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kinerja pegawai di kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar adalah item indikator (Y₁) yaitu mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan nilai rata-rata 4,11, kemudian diikuti item indikator (Y₂ dan Y₈) yaitu tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan atasan dan mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan dengan nilai rata-rata 4,10, item indikator (Y₃) yaitu mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti diberikan nilai rata-rata 4,06, item indikator (Y₆) mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan nilai rata-rata 3,96, item indikator (Y₅) mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan nilai rata-rata 3,95, item indikator (Y₄) yaitu mampu meningkatkan target pekerjaan nilai rata-rata 3,92. Sedangkan item indikator (Y₇) yaitu tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki nilai rata-rata 3,73 memberikan proporsi terkecil

dalam membentuk kinerja pegawai. Kecenderungan dari data tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar masih tergolong baik, namun masih perlu terus ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah yakni tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki, sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan di masa akan datang dengan memberikan tugas sesuai dengan keahlian masing-masing pegawai.

5.1.3.2 Disiplin Kerja (X₁)

Disiplin kerja adalah suatu kata sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati atau mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden tentang disiplin kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 7. Deskripsi Variabel Disiplin Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

ITEM	PENILAIAN										MEAN
	STS		TS		CS		S		SS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{1.1}	1	1,7	4	6,7	14	23,3	33	55,0	8	13,3	3,72
X _{1.2}	2	3,3	7	11,7	9	15,0	36	60,0	6	10,0	3,62
X _{1.3}	0	0	3	5,0	13	21,7	34	56,7	10	16,7	3,85
X _{1.4}	0	0	0	0	10	16,7	39	65,0	11	18,3	4,02
X _{1.5}	0	0	0	0	7	11,7	45	75,0	8	13,3	4,02
X _{1.6}	0	0	0	0	3	5,0	49	81,7	8	13,3	4,08

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan data pada Tabel 7 dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel disiplin kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar adalah item indikator X_{1.6} yaitu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan dengan nilai rata-rata 4,08,

kemudian diikuti item indikator $X_{1.4}$ dan $X_{1.5}$ yaitu selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab dengan cepat dan tepat waktu dan tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan masing-masing dengan nilai rata-rata 4,02, kemudian item indikator $X_{1.3}$ yaitu selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh pemerintah daerah dengan nilai 3,85, kemudian item indikator $X_{1.1}$ yaitu selalu hadir tepat waktu saat bekerja dengan nilai rata-rata 3,72. Sedangkan item indikator $X_{1.2}$ yaitu tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan dengan nilai rata-rata 3,62 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel disiplin kerja. Kecenderungan dari data tersebut menunjukkan bahwa disiplin kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar tergolong cukup baik, namun masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang memberikan proporsi terendah agar kinerja pegawai dapat lebih ditingkatkan dimasa akan datang.

5.1.3.3 Kompensasi (X_2)

Kompensasi (X_2) adalah merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai penukar dari kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden tentang kompetensi di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 8. Deskripsi Variabel Kompensasi pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

ITEM	PENILAIAN										MEAN
	STS		TS		CS		S		SS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
$X_{2.1}$	4	6,7	10	16,7	13	21,7	26	43,3	7	11,7	3,36
$X_{2.2}$	2	3,3	14	23,3	15	25,0	25	41,7	4	6,7	3,25
$X_{2.3}$	3	5,0	21	35,0	13	21,7	17	28,3	6	10,0	3,03
$X_{2.4}$	2	3,3	6	10,0	14	23,3	33	55,0	5	8,3	3,55

X _{2.5}	5	8,3	11	18,3	15	25,0	27	45,0	2	3,3	3,16
X _{2.6}	10	16,7	24	40,0	13	21,7	10	16,7	3	5,0	2,53
X _{2.7}	1	1,7	10	16,7	17	28,3	29	48,3	3	5,0	3,38

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan data pada Tabel 8 dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel kompensasi di Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar adalah item indikator X_{2.4} yaitu memperoleh asuransi kesehatan yang memadai dengan nilai rata-rata 3,55 kemudian diikuti item indikator X_{2.7} yaitu kesejahteraan tercukupi dengan nilai rata-rata 3,38, kemudian diikuti item indikator X_{2.1} yaitu gaji sesuai dengan nilai rata-rata 3,36, kemudian item indikator X_{2.2} yaitu gaji memenuhi kebutuhan dasar dengan nilai rata-rata 3,25, kemudian item indikator X_{2.5} yaitu tunjangan sesuai tanggung jawab dengan nilai 3,16, item indikator X_{2.3} yaitu THR dengan nilai rata-rata 3,03. Sedangkan item indikator X_{2.6} yaitu tambahan penghasilan saat lembur dengan nilai rata-rata 2,53 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel kompetensi. Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel kompetensi memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.3.4 Lingkungan Kerja (X₃)

Lingkungan kerja (X₃) merupakan tempat pegawai melakukan aktivitas sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif menjamin rasa aman dan memungkinkan pegawai bekerja secara optimal. Adapun distribusi frekuensi tanggapan responden tentang lingkungan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 9. Deskripsi Variabel Lingkungan Kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

ITEM	PENILAIAN										MEAN
	STS		TS		CS		S		SS		
	N	%	N	%	N	%	N	%	N	%	
X _{3.1}	1	1,7	3	5,0	23	38,3	27	45,0	6	10,0	3,56
X _{3.2}	0	0	3	5,0	25	41,7	26	43,3	6	10,0	3,58
X _{3.3}	1	1,7	6	10,0	22	36,7	25	41,7	6	10,0	3,48
X _{3.4}	0	0	0	0	17	28,3	37	61,7	6	10,0	3,82
X _{3.5}	0	0	1	1,7	22	36,7	30	50,0	7	11,7	3,72
X _{3.6}	0	0	2	3,3	9	15,0	39	65,0	10	16,7	3,95
X _{3.7}	1	1,7	1	1,7	7	11,7	39	65,0	12	20,0	4,00
X _{3.8}	0	0	6	10,0	24	40,0	24	40,0	6	10,0	3,50
X _{3.9}	1	1,7	6	10,0	26	43,3	22	36,7	5	8,3	3,40
X _{3.10}	2	3,3	6	10,0	28	46,7	20	33,3	4	6,7	3,30

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan data pada Tabel 9 dapat dijelaskan bahwa indikator yang dominan dalam membentuk variabel lingkungan kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar adalah item indikator X_{3.7} yaitu hubungan staf dan pimpinan dengan nilai rata-rata 4,00, kemudian diikuti item indikator X_{3.6} yaitu pola komunikasi dengan nilai rata-rata 3,95, kemudian item indikator X_{3.4} yaitu kondisi penerangan dengan nilai rata-rata 3,82, kemudian item indikator X_{3.5} yaitu kebersihan dengan nilai rata-rata 3,72, kemudian item indikator X_{3.2} yaitu ketenangan dengan nilai rata-rata 3,58, kemudian item indikator X_{3.1} yaitu suhu udara dengan nilai rata-rata 3,56, kemudian item indikator X_{3.8} yaitu fasilitas kerja dengan nilai rata-rata 3,50, item indikator X_{3.3} yaitu ruang kondusif dengan nilai rata-rata 3,48, kemudian item indikator X_{3.9} yaitu fasilitas toilet/ WC dengan nilai rata-rata 3,40. Sedangkan item indikator X_{3.10} yaitu fasilitas kendaraan dengan nilai rata-rata 3,30 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk variabel lingkungan kerja. Dari data tersebut menunjukkan bahwa variabel

lingkungan kerja memberikan pengaruh cukup besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas

5.1.4.1 Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan mengkorelasikan skor tiap item dengan skor total dari masing-masing atribut. Uji validitas digunakan untuk melihat ketepatan dan kecermatan dari sebuah instrumen penelitian dalam fungsi ukurnya mengukur item-item pernyataan yang dibuat. Instrumen yang valid mempunyai arti bahwa alat ukur yang digunakan dalam bentuk pernyataan untuk memperoleh data (mengukur) juga dinyatakan valid. Item pernyataan yang memiliki korelasi positif tinggi dapat dianggap memiliki validitas yang tinggi pula. Adapun hasil uji validitas dari setiap item pernyataan variabel dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel berikut.

Tabel 10. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

Variabel	Item	Koefisien Korelasi		Keterangan
		r-hitung	r-tabel	
Kinerja Pegawai (Y)	1	0,527	0,254	Valid
	2	0,583	0,254	Valid
	3	0,594	0,254	Valid
	4	0,759	0,254	Valid
	5	0,794	0,254	Valid
	6	0,819	0,254	Valid
	7	0,630	0,254	Valid
	8	0,611	0,254	Valid
Disiplin Kerja (X ₁)	1	0,758	0,254	Valid
	2	0,699	0,254	Valid
	3	0,753	0,254	Valid
	4	0,766	0,254	Valid
	5	0,638	0,254	Valid
	6	0,562	0,254	Valid

Kompensasi (X ₂)	1	0,676	0,254	Valid
	2	0,850	0,254	Valid
	3	0,713	0,254	Valid
	4	0,538	0,254	Valid
	5	0,811	0,254	Valid
	6	0,696	0,254	Valid
	7	0,727	0,254	Valid
Lingkungan Kerja (X ₃)	1	0,726	0,254	Valid
	2	0,769	0,254	Valid
	3	0,872	0,254	Valid
	4	0,668	0,254	Valid
	5	0,806	0,254	Valid
	6	0,620	0,254	Valid
	7	0,564	0,254	Valid
	8	0,801	0,254	Valid
	9	0,720	0,254	Valid
	10	0,522	0,254	Valid

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 6)

Berdasarkan hasil uji validitas yang terlihat pada Tabel 10, maka diperoleh nilai r hitung (nilai *Corrected Item Total Correlation*) dari tiga puluh satu item pernyataan berada antara 0,522 sampai 0,872, dimana nilai r hitung $> 0,254$ (r tabel = $df(60) = N-2$). Dengan demikian, maka dapat dinyatakan bahwa semua butir pernyataan pada kuisioner adalah valid atau mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuisioner, sehingga dapat digunakan untuk analisis selanjutnya.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kinerja pegawai diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,527 – 0,819 atau r hitung $> r$ tabel. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kinerja pegawai yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrument dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,562 – 0,766 atau r hitung $> r$

tabel. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel kompensasi diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,562 – 0,766 atau r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompensasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Hasil uji validitas instrumen dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Corrected Item Total Correlation* (r hitung) antara 0,522 – 0,872 atau r hitung $>$ r tabel. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

5.1.4.2 Uji Reliabilitas

Instrumen dikatakan reliabel apabila dipergunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Reliabilitas merupakan indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur dapat dipercaya atau diandalkan. Suatu alat ukur baru dapat dipercaya dan diandalkan bila selalu didapatkan hasil yang konsisten dari gejala pengukuran yang tidak berubah yang dilakukan pada waktu yang berbeda-beda. Untuk melakukan uji reliabilitas dapat dipergunakan teknik *Alpha Cronbach*. Suatu instrumen penelitian dikatakan reliabel apabila memiliki koefisien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih (Arikunto, 1998).

Adapun hasil uji reliabilitas instrumen penelitian dapat dilihat pada Tabel 11 dibawah ini.

Tabel 11. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, 2020

Variabel	Jumlah Item	r alpha	r kritis	Keterangan
Kinerja Pegawai	8	0,810	0,600	Reliabel
Disiplin Kerja	6	0,773	0,600	Reliabel
Kompensasi	7	0,840	0,600	Reliabel
Lingkungan Kerja	10	0,887	0,600	Reliabel

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 6)

Hasil analisis uji reliabilitas tersebut diatas diperoleh nilai *Cronbach's alpha* ($r\ alpha$) dari 31 item pernyataan berada antara 0,773 sampai 0,887 dimana $r\ alpha > r$ kritis. Hal ini berarti setiap butir pernyataan dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel atau dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel disiplin kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ($r\ alpha$) 0,773 dan menunjukkan $r\ alpha > r$ kritis, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel disiplin kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel disiplin kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel kompensasi diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ($r\ alpha$) 0,840 dan menunjukkan $r\ alpha > r$ kritis, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel kompenyujsasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel kompensasi pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Hasil uji reliabilitas instrumen dari variabel lingkungan kerja diperoleh nilai *Cronbach Alpha* ($r\ alpha$) 0,887 dan menunjukkan $r\ alpha > r$ kritis, yang berarti setiap butir pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah reliabel (handal). Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen penelitian yang digunakan dalam fungsi ukurnya tidak menimbulkan arti ganda sehingga terjamin konsistensinya dalam mengukur variabel lingkungan kerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

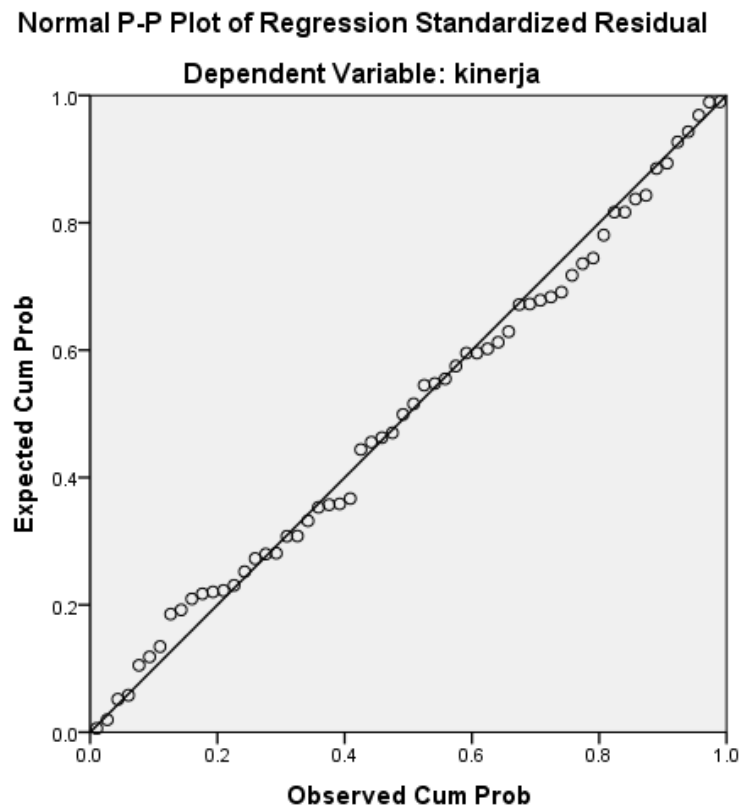
Selanjutnya nilai *Cronbach Alpha* dari keseluruhan item pernyataan dalam penelitian diperoleh sebesar 0,827 yang menunjukkan tingkat konsistensi (keandalan) dari keseluruhan instrumen penelitian yang digunakan adalah sebesar 82,7%. Artinya apabila kuisioner dalam penelitian ini akan digunakan secara berulang-ulang pada populasi akan memberikan nilai objektivitas, stabilitas, akurasi, dan konsistensi yang tinggi untuk mengukur pengaruh disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.1.5 Uji Asumsi Klasik

5.1.5.1 Uji Normalitas

Sebelum melakukan analisis regresi berganda, terlebih dahulu melakukan uji normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk melihat apakah model regresi yang digunakan memiliki residual yang terdistribusi secara normal. Suatu regresi apabila didapatkan residual yang tidak tersebar secara normal maka akan

menghasilkan regresi yang tidak baik atau tidak konsisten dan efisien. Adapun hasil pengujian grafis dalam penelitian ini dapat dilihat pada Gambar 2.



Berdasarkan Gambar 2 dapat dijelaskan bahwa sebaran titik berada sepanjang garis diagonal, yang berarti model regresi yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi asumsi kenormalan dari data sehingga diharapkan hasilnya akan baik atau akan sesuai dengan asumsi klasik dari suatu regresi. Hal ini juga ditunjukkan oleh besarnya nilai *Asymptotic significant* dari aplikasi uji *One-Sample Kolmogrov-Smirnov* pada lampiran 4. Nilai *Asymptotic significant* yang diperoleh $0,200 > 0,05$ sehingga data penelitian memiliki pola distribusi normal.

5.1.5.2 Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas dilakukan untuk melihat adanya korelasi yang erat antara variabel bebas yang akan digunakan dalam suatu regresi. Keberadaan multikolinearitas dalam suatu regresi akan mengganggu hasil regresi tersebut sehingga tidak menghasilkan parameter yang efisien dan efektif atau akan membuat kesalahan dalam parameter yang dihasilkan. Regresi yang baik adalah suatu regresi yang tidak memiliki multikolinearitas di dalamnya sehingga tidak ada gangguan yang diharapkan akan terjadi pada regresi tersebut.

Uji multikolinearitas dapat dilakukan dengan menggunakan program SPSS. Keberadaan multikolinearitas suatu regresi dapat dilihat melalui nilai VIF (*Variance Inflation Factors*) atau nilai toleransinya. Keberadaan multikolinearitas tersebut dapat diketahui apabila nilai $VIF > 10$ atau dengan melihat nilai toleransinya $< 0,1$.

Adapun hasil uji multikolinearitas pada regresi yang digunakan dalam penelitian ini, dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 12. Hasil Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	X1	0,737	1,357
	X2	0,823	1,216
	X3	0,756	1,322

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan data pada Tabel 12 dapat dijelaskan bahwa semua variabel memiliki nilai $VIF < 10$ dan nilai toleransinya $> 0,1$. Ini menunjukkan bahwa keberadaan multikolinearitas pada persamaan yang dilakukan tidak terbukti. Dengan kata lain, tidak terdapat multikolinearitas dalam persamaan yang

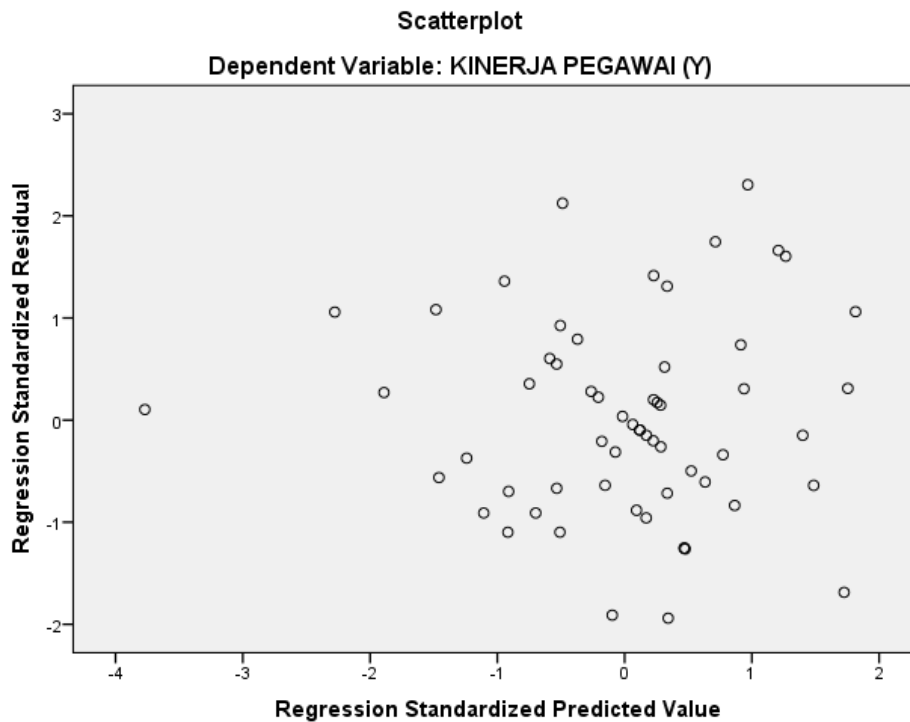
dilakukan atau hubungan yang terjadi antar variabel bebas dalam hal ini disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja dapat ditoleransi sehingga tidak akan mengganggu hasil regresi.

5.1.5.3 Uji Heteroskedastisitas

Salah satu uji yang sangat penting dilakukan adalah keberadaan varians dari data tersebut atau disebut uji heterokedastisitas. Pengujian ini dilakukan untuk melihat apakah pengambilan sampel dilakukan dengan benar pada populasi yang tepat atau dengan perkataan lain apakah terjadi ketidaksamaan varians dari residual regresi tersebut. Suatu model regresi yang mengandung heterokedastisitas akan menghasilkan parameter yang bias sehingga akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya. Suatu model regresi dikatakan baik apabila di dalamnya tidak diperoleh heterokedastisitas melainkan homokedastisitas.

Melalui program SPSS, uji heterokedastisitas dapat dilihat dengan melihat plot grafik atau hubungan antara variabel terikat dengan nilai residualnya. Heterokedastisitas akan muncul apabila terdapat pola tertentu antar keduanya seperti pola bergelombang dan kontinyu atau menyempit atau melebar teratur. Homokedastisitas akan muncul apabila tidak diperoleh pola yang jelas atau titik-titik yang diperoleh menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.

Adapun hasil uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini, dapat dilihat pada gambar 3 berikut.



Berdasarkan Gambar 3 dapat dijelaskan titik-titik menyebar di antara titik nol dan berada menyebar di atas dan di bawah garis nol tersebut secara acak. Ini dapat dikatakan bahwa model regresi tersebut tidak menunjukkan adanya heterokedastisitas melainkan adanya homokedastisitas sehingga tidak menghasilkan parameter yang bias yang akan menyebabkan kesalahan dalam perlakuannya.

5.1.6 Hasil Pengujian Hipotesis

Untuk menguji hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini, maka digunakan uji F dan uji t. Uji-F digunakan untuk mengetahui pengaruh secara simultan atau bersama-sama faktor independen (bebas) terhadap faktor dependen (terikat). Sedangkan uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial

atau individu faktor independen (bebas) terhadap faktor dependen (terikat). Untuk lebih jelasnya akan diuraikan berikut ini.

5.1.6.1 Pengujian secara Simultan (Uji - F)

Hasil pengujian secara simultan atau serempak menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Adapun hasil pengujian secara simultan (Uji F) dari penelitian ini dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 13. Hasil Pengujian secara Simultan
ANOVA^a

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	351.871	3	117.290	19.263	.000 ^b
Residual	340.979	56	6.089		
Total	692.850	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X₃), Kompensasi (X₂), Disiplin Kerja (X₁)

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 7)

Pada Tabel 13, menunjukkan bahwa hasil uji ANOVA (*Analysis of Variant*) atau uji F dalam penelitian diperoleh nilai F-hitung $19.263 >$ nilai F-tabel $2,77$ ($df_1 = 3$; $df_2 = 56$; $\alpha 0,05$) atau nilai probabilitasnya $0,000 <$ nilai $\alpha 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa penelitian ini kriteria pengujian secara serempak menolak H₀ dan menerima H₁. Artinya, variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Jika disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersamaan meningkat

maka kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar akan mengalami peningkatan pula.

Selanjutnya untuk mengetahui besar pengaruh secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dapat diketahui melalui Koefisien determinasi R^2 . Adapun perolehan nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini.

Tabel 14. Koefisien Determinasi (R^2)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of The Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.481	2.468	2.317
a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)					
b. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja (X_3), Kompensasi (X_2), Disiplin Kerja (X_1)					

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 7)

Pada Tabel 14 tampak bahwa nilai *R Square* yang diperoleh sebesar 0,508 menunjukkan kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja sebesar 50,8%, dan 49,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang belum diteliti dalam penelitian ini. Pengaruh variabel-variabel independen terhadap variabel dependen dalam penelitian ini cukup tinggi yaitu 50,8%.

5.1.6.2 Pengujian secara Parsial (Uji – t)

Pengujian secara parsial digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja secara parsial (individu) terhadap kinerja pegawai Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil pengujian secara parsial dapat dilihat dari nilai t-hitungnya. Adapun hasil pengujian secara parsial (t-hitung) dapat dilihat pada Tabel dibawah ini.

Tabel 15. Hasil Pengujian secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.134	2.840		4.977	.000
X ₁	.930	.130	.783	7.170	.000
X ₂	-.067	.069	-.101	-.980	.331
X ₃	-.065	.068	-.103	-.954	.344

a. Dependent Variable : Kinerja Pegawai (Y)

Sumber : Hasil Analisis, 2020 (Lampiran 7)

Berdasarkan data pada Tabel 15 dapat diketahui nilai t-hitung dan signifikansi/ probabilitas dari variabel bebas tersebut, yakni : variabel disiplin kerja (X₁) dengan nilai t-hitung 7,170 dan sig. 0,000, variabel kompensasi (X₂) dengan nilai t-hitung -0,980 dan sig.0,331, variabel lingkungan kerja (X₃) dengan nilai t-hitung -0,954 dan sig. 0,344. Sedangkan t-tabel pada df2 (56) dan tingkat kesalahan α 0,05 diperoleh t-tabel sebesar 2,002. Hal ini berarti t-hitung dari variabel bebas tersebut, yakni : untuk variabel disiplin kerja dengan t-hitung 7,170 > 2,002 atau nilai signifikansi 0,000 < 0,05 (berpengaruh signifikan); variabel kompensasi dengan nilai t-hitung -0,980 < 2,002 atau nilai signifikansi 0,331 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan); dan variabel lingkungan kerja dengan nilai t-hitung -0,954 < 2,002 atau nilai signifikansi 0,344 > 0,05 (tidak berpengaruh signifikan). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Tabel 15 diatas, dapat pula diketahui hasil persamaan regresi linier berganda dari model penelitian ini adalah sebagai berikut :

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = 14,134 + 0,930 X_1 - 0,067 X_2 - 0,065 X_3$$

Selanjutnya, hubungan fungsional variabel bebas X_n dan variabel terikat Y dilihat dari koefisien *standardized beta*. Adapun hasil persamaan regresi linier berganda tersebut di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Konstanta (b_0) sebesar 14,134, memberikan arti bahwa tanpa adanya pengaruh variabel independen (disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja), maka kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar sudah meningkat sebesar 14,134.
2. Koefisien regresi disiplin kerja (b_1) sebesar 0,930 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan disiplin kerja, maka cenderung akan terjadi peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya konstan. Besarnya pengaruh variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai dapat diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu 0,783 atau 78,3%.
3. Koefisien regresi kompensasi (b_2) sebesar -0,067 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan kompensasi, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, dengan asumsi nilai variabel independen lainnya konstan. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai negatif dan diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu -0,101 atau -10,1%.
4. Koefisien regresi lingkungan kerja (b_3) sebesar -0,065 memberikan arti bahwa apabila terjadi peningkatan lingkungan kerja, maka akan terjadi penurunan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar,

dengan asumsi nilai variabel independen lainnya konstan. Dapat dilihat bahwa koefisien yang diperoleh bernilai negatif dan diketahui melalui angka beta atau *standardized coefficient* yaitu -0,103 atau -10,3%.

Berdasarkan uraian tersebut dapat diketahui bahwa dari ketiga variabel yang signifikan, ternyata hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, karena diperoleh nilai *standardized beta coefficients* yang besar di bandingkan dengan variabel lainnya. Dengan demikian hipotesis pertama dari penelitian ini diterima yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

5.2 Pembahasan

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan bahwa hanya variabel disiplin kerja yang berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan variabel kompensasi dan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Selanjutnya pembahasan mengenai pengaruh variabel disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, akan diuraikan berikut ini :

5.2.1 Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, pada uji t pada variabel disiplin (X_1) menghasilkan nilai t- hitung $>t$ -tabel ($7,170 > 2,002$) dan nilai sig. ($0,000 < 0,005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Dari hasil tersebut diatas maka dapat dimaknai bahwa pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar sangat memerlukan kedisiplinan pegawai, karena penanganan masalah-masalah kesejahteraan sosial yang ada di masyarakat dapat mempengaruhi kehidupan dan kesejahteraan hidup masyarakat, jika pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar tidak disiplin maka besar kemungkinan akan terjadi penurunan taraf kesejahteraan masyarakat, dengan demikian ketaatan terhadap disiplin, peraturan kerja utamanya jam kerja adalah ketaatan yang harus diperhatikan, oleh sebab itu pegawai Dinas Sosial harus mewujudkan nilai-nilai kedisiplinan, dan kepatuhan karena kedua jurus tersebut adalah usaha yang paling di butuhkan dalam menangani permasalahan-permasalahan kesejahteraan masyarakat.

Disiplin kerja adalah suatu kata sikap yang menunjukkan kesediaan untuk menepati atau mematuhi dan mendukung ketentuan, tata tertib, peraturan, nilai serta kaidah yang berlaku. Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada

Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini mengindikasikan ada hubungan yang searah antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai, dalam arti jika terjadi peningkatan disiplin kerja, maka kinerja pegawai juga cenderung akan meningkat.

Dari hasil penelitian menggambarkan hasil positif dengan selisih angka yang jauh antara t-hitung dan t-tabel yaitu nilai t-hitung $>$ t-tabel ($7,170 > 2,002$) dengan selisih 5,168 dan nilai sig. ($0,000 < 0,005$) sehingga dapat dimaknai bahwa pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar benar mempunyai kedisiplinan yang sangat dibutuhkan dalam melaksanakan tugasnya karena kesejahteraan masyarakat dan pemenuhan kebutuhan hidup masyarakat adalah suatu hal penting dalam tujuan organisasi, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.

Pengaruh signifikan dari variabel disiplin kerja sangat ditentukan oleh besarnya peran indikator yang membentuknya, yakni : (a)kehadiran; (b)menaati peraturan; dan (c)disiplin. Dari ketiga indikator tersebut, maka indikator pembentuk utama variabel disiplin kerja pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, adalah indikator melaksanakan tugas dengan baik sesuai aturan dengan nilai rata-rata 4,08 kemudian diikuti indikator mengerjakan tugas dengan cepat dan tepat waktu serta tidak pernah menunda pekerjaan masing-masing dengan nilai rata-rata 4,02, kemudian indikator menaati jam kerja dengan nilai rata-rata 3,85. Sedangkan indikator tidak pernah absen dari pekerjaan tanpa alasan dengan nilai rata-rata 3,62 memberikan proporsi terkecil dalam membentuk

variabel disiplin kerja, sehingga diperlukan kesadaran pegawai untuk hadir tepat waktu pada saat jam kerja dapat ditingkatkan. Variabel disiplin kerja merupakan faktor penting dan menempati urutan pertama dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Oleh karena itu, kebijakan yang terkait dengan disiplin kerja pegawai perlu dipertahankan terutama ada indikator yang memberikan nilai rata-rata tertinggi, sedangkan indikator yang memiliki nilai rata-rata relatif terendah masih perlu ditingkatkan terutama pada indikator yang membentuknya guna mendukung meningkatkan kinerja pegawai di masa akan datang.

Hasil penelitian ini membuktikan disiplin kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar yang berarti semakin tinggi disiplin kerja, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syarkawi Ramly (2006) dan Siti Rohimah (2013) bahwa disiplin kerja berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai.

5.2.2 Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel kompensasi (X_2) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, pada uji t pada variabel kompensasi (X_2) menghasilkan nilai t- hitung $< t$ -tabel ($-0,980 < 2,002$) dan nilai sig. ($0,331 > 0,005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X_2) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hasil penelitian ini berbeda dengan

hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh I Made Yusa Dharmawan pada tahun 2011 dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar”. Meneliti tentang pengaruh Kompensasi dan Lingkungan kerja terhadap Disiplin dan Kinerja karyawan. Hasil penelitian menemukan bahwa Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Karyawan. Kompensasi, Lingkungan Kerja Non Fisik dan Disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Nikki Denpasar. Secara bersama-sama Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan dan kinerja Karyawan pada Hotel Nikki Denpasar.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan namun tidak sejalan dengan penelitian yang kami lakukan hal ini disebabkan bahwa pegawai dinas sosial jarang menerima kompensasi di luar gaji yang diterima, kompensasi di luar gaji berupa insentif , bonus tidak pernah diterimanya sehingga apa bila beredar kabar bahwa akan mendapatkan insentif dan bonus hanya dijadikan sebagai angin lalu yang berakibat tidak berpengaruhnya kompensasi berupa insentif dan bonus terhadap kinerja pegawai dinas sosial Kabupaten Selayar.

Besar kecilnya kompensasi yang diterima pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar tidak berpengaruh pada kinerja karena pegawai bekerja bukan hanya untuk mencari kompensasi. Pekerjaan pada kantor Dinas Sosial dominan bersentuhan langsung dengan masyarakat prasejahtera oleh karena

itu memacu jiwa sosial seluruh pegawai untuk kerja ikhlas tanpa pamrih apapun. Alasan lain juga ialah responden dalam penelitian ini beberapa adalah merupakan Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang mana gaji/ penghasilan dan tunjangannya sudah ditetapkan dalam Peraturan Pemerintah Nomor 15 Tahun 2019. Dalam kondisi seperti itu, harapan dari masing-masing responden bukan semata-mata kompensasi yang dituju.

Teori yang mendukung penelitian ini yaitu Kompensasi yang dikemukakan oleh Hasibuan (2013) adalah penghasilan yang didapatkan dalam bentuk finance atau dalam bentuk non finance yang didapatkan atas prestasi kerja mereka yang dikerjakan ditempat mereka bekerja. Menurut beberapa definisi yang telah dijelaskan, dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa terhadap kepuasan kerja yang telah diberikan oleh organisasi. Masalah kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan.

Jika melihat teori kompensasi tersebut diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa kompensasi merupakan pendapatan yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa terhadap kepuasan kerja yang telah diberikan oleh organisasi, dan kompensasi sangat penting karena kompensasi yang diberikan tersebut besar pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Sehubungan dengan tidak berpengaruhnya kompensasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, hal ini mengindikasikan terdapat hubungan tidak

searah antara kompensasi dengan kinerja pegawai, dalam artian jika kompensasi meningkat, maka kinerja pegawai tidak berpengaruh apapun.

5.2.3 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji t penelitian ini diketahui bahwa variabel bebas/independen yaitu variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, pada uji t pada variabel lingkungan kerja (X_3) menghasilkan nilai t -hitung $< t$ -tabel ($-0,954 < 2,002$) dan nilai sig. ($0,344 > 0,005$) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja (X_3) tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini juga dapat dimaknai bahwa jika lingkungan kerja mempunyai pengaruh naik atau turun maka tidak berpengaruh dengan kinerja.

Penelitian tersebut diatas tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya yaitu Nadya Wahyuningtyas (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jateng Koordinator Cabang Semarang dengan arah positif. Sementara kepuasan karyawan terhadap kompensasi yang diberikan juga berpengaruh signifikan terhadap meningkatnya kinerja karyawan, dengan arah positif.

Hasil penelitian yang kami teliti tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya disebabkan Lingkungan fisik pekerjaan dimana pegawai bekerja

yang meliputi kantor ruangan kerja yang memadai dan bersih dan dilengkapi meja kursi untuk bekerja dan kondisi udara yang sejuk diikuti dengan AC yang memadai tidak di maknai sebagai wadah tempat bekerja sehingga lingkungan kerja tidak menunjang terhadap peningkatan produktivitas kerja. Dan juga sebagian besar pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar merupakan potensi sumber kesejahteraan sosial yang kebanyakan bekerja di lapangan untuk membantu menyelesaikan masalah-masalah kesejahteraan sosial yang ada di masyarakat. Hasil penelitian tersebut tidak sejalan dengan teori yang mendasari penelitian ini yaitu teori Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja adalah seluruh alat dan material yang dihadapi oleh lingkungan tempat seseorang bekerja, metode kerja dan pengaturan untuk bekerja sebagai individu atau sebagai kelompok.

Lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja tersebut. Lingkungan kerja yang memusatkan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga

kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. lingkungan kerja yang baik adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan. Sehingga demikian lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Dari beberapa pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja sehingga demikian lingkungan kerja harus mempunyai pengaruh positif.

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. Namun Hasil pengujian secara parsial menunjukkan variabel lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini mengindikasikan terdapat hubungan tidak searah antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, dalam artian jika lingkungan kerja meningkat, maka kinerja pegawai tidak berpengaruh apapun.

5.2.4 Pengaruh disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan maka didapatkan hasil bahwa nilai F hitung > F tabel yaitu (19,263 > 2,77) dengan signifikan f sebesar

$0,000 < 0,05$. Hal ini memberikan kesimpulan bahwa variabel bebas, yakni disiplin kerja, kompensasi, dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar, sehingga dapat dimaknai ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel (X) terhadap variabel (Y) pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Atau dapat pula dimaknai, jika ketiga variabel tersebut variabel (X) secara bersama-sama digunakan maka kinerja pegawai akan berpengaruh, dan pengaruh tersebut cukup tinggi karena mencapai nilai 19,263 berbanding F tabel hanya mencapai 2,77, begitu pula jika digunakan bersama-sama angka signifikan mencapai angka sig. 0,000 jauh dari angka standar 0,05.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, jika dikerja bersama-sama (simultan) maka mempunyai pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini sejalan dengan penelitian terdahulu dari Siti Rohimah (2013) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Kerja Guru di SMA Islamic Village Karawaci Tangerang” dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompetensi, kompensasi, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru serta penelitian terdahulu dari Nadya Wahyuningtyas (2013) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang)” dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan arah positif.

Sejalan dengan teori yang digunakan pada penelitian tersebut diatas yaitu pada teori ini sesuai dengan kondisi kerja serta uraian tugas yang dilaksanakan oleh pegawai. Hasibuan (2003:193) berpendapat adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Kesadaran adalah sikap seseorang yang secara sukarela menaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Jadi dia akan mematuhi/mengerjakan semua tugasnya dengan baik, bukan atas paksaan. Kesediaan merupakan sikap tingkah laku dan perbuatan seseorang yang sesuai dengan peraturan organisasi baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Misalnya datang ke kantor tepat waktu sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dan tidak melanggar aturan-aturan yang telah ditetapkan oleh atasan.

5.2.5 Variabel yang paling dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil nilai beta standardized diketahui bahwa variabel-variabel yang meliputi disiplin kerja dengan nilai beta 0,783, kompensasi dengan nilai beta -0,101, dan lingkungan kerja dengan nilai beta - 0,103, sehingga dapat dikatakan hanya variabel disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dan sangat besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar karena mempunyai nilai beta positif dan besar yaitu 0,783.

Besarnya pengaruh disiplin kerja pada variabel X_1 yang menjadi variabel paling dominan akan mempengaruhi kinerja pegawai (Y), hal ini dapat dimaknai bahwa untuk mendapatkan hasil kinerja yang baik, maka kedisiplinan pegawai harus semakin ditingkatkan agar kedepannya semakin banyak masyarakat yang terjamin kesejahteraan hidupnya.

Berdasarkan teori disiplin kerja merupakan suatu sikap yang selalu berkehendak untuk mengikuti peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin merupakan hal yang penting karena dapat mendorong peningkatan produktivitas kerja pegawai. Disiplin selalu berkaitan dengan sikap, yaitu kesediaan bereaksi atau bertindak terhadap objek atau keadaan tertentu. Dengan kata lain timbulah keharusan-keharusan ataupun kewajiban yang wajib ditaati dan dijalankan oleh seluruh pegawai tanpa terkecuali yaitu hadir tepat waktu saat jam kerja dan tanggap terhadap keadaan yang seharusnya ditangani secara darurat karena Dinas Sosial merupakan dinas yang bersentuhan langsung ke masyarakat.

BAB VI

KESIMPULAN DAN SARAN

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan uraian dan hasil analisis yang ditunjukkan pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan hal-hal sebagai berikut :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja pegawai maka semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, hipotesis pertama dari penelitian ini terbukti dan didukung oleh fakta dan data empiris.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti semakin baik kompensasi yang didapatkan oleh pegawai maka tidak akan berpengaruh apapun terhadap kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian hasil analisis penelitian ini bertolak belakang dengan hipotesis kedua pada penelitian ini.
3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti semakin baik lingkungan kerja pegawai maka tidak akan berpengaruh apapun terhadap kinerja pegawai tersebut.

Dengan demikian hasil analisis penelitian ini bertolak belakang dengan hipotesis ketiga pada penelitian ini.

4. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan, variabel disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Hal ini berarti semakin baik disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja pegawai maka akan semakin baik pula kinerja pegawai tersebut. Dengan demikian, hipotesis keempat dari penelitian ini terbukti dan didukung oleh fakta dan data empiris.
5. Dari ketiga variabel tersebut, ternyata variabel disiplin kerja yang memberikan pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar. Dengan demikian, hipotesis kelima dari penelitian ini diterima dan terbukti.

6.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif untuk variabel disiplin kerja serta pengaruh negatif terhadap variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dalam hal ini dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Sebaiknya disiplin kerja yang memberikan pengaruh positif dan signifikan perlu dipertimbangkan dalam menyusun suatu kebijakan yang terkait dengan peningkatan kinerja pegawai, terutama dengan ketegasan dan pemberian sanksi bagi pelanggaran peraturan disiplin kerja pegawai.
2. Mengingat disiplin kerja memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai, maka disarankan mempertahankan kebijakan yang terkait

dengan peningkatan disiplin kerja pegawai, sedangkan untuk kompensasi dan lingkungan kerja yang tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai perlu lebih didalami hal-hal yang menyebabkan tidak memberikannya pengaruh terhadap kinerja pegawai.

3. Bagi peneliti selanjutnya, hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai data untuk melakukan penelitian sejenis tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai utamanya di lingkungan kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar.
4. Peneliti selanjutnya juga dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja, kompensasi dan lingkungan kerja dengan kinerja pegawai, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada kuisioner yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin, S.Z. 2000. *Kebijakan Publik*. Yayasan Pancur Siwah. Jakarta
- Amiruddin, 2001. *Pegawai Dalam Sosialisasi Masyarakat*. Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2011. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan kelima, PT. Refika Aditama, Bandung.
- Gomes, F.C, 2003. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Edisi Revisi, Andi, Yogyakarta.
- Hadari Nawawi, 2003. *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit yang Kompetitif*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Hamid, 2004. *Manajemen Kepegawaian di Indonesia*. Penerbit H. Aras Agung, Jakarta.
- Hamzah, Zubair, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Cetakan ketiga Andi Offset, Jakarta.
- Hasibuan. S.P. Melayu, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan, 2005. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Imran, 2001. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Gunung Agung, Jakarta.
- I Made Yusa Dharmawa, 2011. *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Disiplin dan Kinerja Karyawan Hotel Nikki Denpasar*. Tesis PPS Universitas Udayana Denpasar.
- Mahmudi, 2013. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*, Edisi kedua, Unit Penerbit dan Percetakan Sekolah Tinggi Ilmu Manajemen YKPN, Yogyakarta.
- Makmun, 2001. *Peningkatan Pengetahuan dalam Kompetensi Kepegawaian*. Liberty, Jakarta
- Martoyo, Susilo, 2000. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Edisi ketiga, BPEE, Yogyakarta.
- Moekijat, 2002. *Tata Laksana Kantor*. Bandung: Mandar Maju.
- Nadya Wahyuningtyas, 2013. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Jateng Koordinator Semarang*. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

- Nitiseminto, A. Alex, 1992. *Manajemen Personalia*. Galia indonesia, Jakarta.
- Rivai, Veithzal, 2011. *Manajemen Sumberdaya Manusia untuk Perusahaan : dari Teori ke Praktik*. Edisi Kedua, Cetakan ke-4. PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Robbin, 1994. *Teori Organisasi*. Arcana, Bandung.
- Simamora, Henry, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, edisi ke tiga. Penerbit YPKN, Yogyakarta.
- Siti Rohimah, 2013. *Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja dan Kepuasan Guru di SMA Islamic Village Karawaci Tangerang*. Tesis PPS Universitas Esa Unggul Jakarta.
- Sedarmayanti, 2009. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Refika Aditama, Bandung.
- Sedarmayanti, 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktifitas Kerja*. Mandar Maju, bandung.
- Sugiyono, 2004. *Statistik untuk Penelitian*, Cetakan Kedua, Alfabeta, Bandung
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefullah, 2004. *Pengantar Manajemen, edisi pertama*, cetakan pertama. Penerbit Graha Ilmu Yogyakarta.
- Syaifullah, 2000. *Motivasi Sumberdaya Manusia*, Bumi Pustaka, Jakarta.
- Syarkawi Ramly, 2006. *Analisis Kinerja Pengelola administrasi Keuangan Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis PPS Universitas Muslim Indonesia Makassar.
- Thamrin, 2000. *Kompetensi dalam Organisasi Pemerintah*. PT. Gunung Agung, Jakarta.
- Timple, A. Dale, 2001. *Seri Manajemen Sumberdaya Manusia Kinerja*, Elex Media Komputindo, Jakarta.
- T. Hani, Handoko, 2008, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, cetakan keenambelas, Penerbit : BPF, Yogyakarta
- Wibowo, 2012. *Manajemen Kinerja*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta.
- Yuli Sri Budi Cantika, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, cetakan pertama, UMM Press, Malang.
- Zainal Abidin Darman, 2006. *Analisis Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara Makassar di Makassar*. Tesis PPS Universitas Muslim Indonesia Makassar

- <http://aditiazaman.web.id/lingkungan-kerja>

- https://id.m.wikipedia.org/wiki/Kabupaten_Kepulauan_Selayar

LAMPIRAN

DAFTAR KUISIONER PENELITIAN

IDENTITAS PENELITI :

Nama Peneliti : Widya Puspita Sari
NIM : 2018 MM 11597
Program : Magister Manajemen
Judul Tesis : Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Sosial Kabupaten Kepulauan Selayar

PETUNJUK PENGISIAN :

Sesuai dengan yang Saudara ketahui, berilah penilaian secara jujur, objektif, dan penuh tanggung jawab. Informasi yang Saudara berikan hanya akan dipergunakan dalam proses penilaian kinerja pegawai dan tidak akan berpengaruh terhadap status sebagai pegawai. Penilaian dilakukan terhadap aspek-aspek dalam table berikut dengan cara mencentang (√) pada kolom skor.

- 1 = Sangat tidak setuju
- 2 = Tidak setuju
- 3 = Cukup setuju
- 4 = Setuju
- 5 = Sangat setuju

IDENTITAS RESPONDEN :

- 1. Nama responden :
- 2. Jenis Kelamin : Laki-laki / Perempuan
- 3. Umur :
- 4. Masa Kerja : Tahun
- 5. Pendidikan terakhir :

PETUNJUK PENGISIAN

Pilih salah satu jawaban dari masing-masing variabel yang sesuai dengan pendapat responden.

NO	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
Kinerja (Y)						
Y ₁	Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					
Y ₂	Tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan atasan					
Y ₃	Mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti					
Y ₄	Mampu meningkatkan target pekerjaan					
Y ₅	Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan					
Y ₆	Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan					
Y ₇	Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki					
Y ₈	Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan					

NO	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
Disiplin Kerja (X1)						
X1 ₁	Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja					
X1 ₂	Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan					
X1 ₃	Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh Pemerintah Daerah					
X1 ₄	Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu					
X1 ₅	Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya					
X1 ₆	Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan					

NO	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
Kompensasi (X2)						
X2 ₁	Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan					
X2 ₂	Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya					
X2 ₃	Setiap tahun saya mendapat THR dari kantor					
X2 ₄	Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai					
X2 ₅	Saya menerima tunjangan sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban					
X2 ₆	Saat lembur bekerja kantor selalu memberikan tambahan penghasilan					
X2 ₇	Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya tercukupi					

NO	Pernyataan	Penilaian				
		1	2	3	4	5
Lingkungan Kerja (X3)						
X3 ₁	Suhu udara nyaman untuk beraktifitas					
X3 ₂	Ketenangan dalam melakukan pekerjaan					
X3 ₃	Ruang kondusif untuk bekerja					
X3 ₄	Kondisi penerangan tempat kerja memadai					
X3 ₅	Kondisi kebersihan ruang kerja terjaga					
X3 ₆	Pola komunikasi terjalin dengan baik sesama staf dan pimpinan					
X3 ₇	Hubungan kerja dengan staf dan pimpinan berjalan dengan harmonis					
X3 ₈	Fasilitas kerja yang tersedia / ada mendukung pekerjaan					
X3 ₉	Kondisi fasilitas toilet/ WC memadai					
X3 ₁₀	Fasilitas kendaraan pendukung pekerjaan memadai					

Lampiran Tabulasi Data Responden

NO .	JENIS KELAMIN	POIN T	UMUR (TAHUN)	POIN T	MASA KERJA (TAHUN)	POIN T	PENDIDIKA N	POIN T	STATUS KEPEGAWAIAN	POIN T
1	P	2	41	3	12	2	S1	3	PNS	1
2	P	2	24	1	5	1	SMA	1	NON-PNS	2
3	P	2	27	1	3	1	SMA	1	NON-PNS	2
4	P	2	51	4	21	3	SMA	1	NON-PNS	2
5	L	1	56	4	33	4	S1	3	PNS	1
6	P	2	32	2	12	2	SMA	1	NON-PNS	2
7	P	2	41	3	15	2	S2	4	NON-PNS	2
8	L	1	34	2	11	2	SMA	1	NON-PNS	2
9	P	2	56	4	34	4	S1	3	PNS	1
10	L	1	36	2	10	1	S1	3	PNS	1
11	L	1	41	3	14	2	D3	2	PNS	1
12	L	1	32	2	5	1	S1	3	NON-PNS	2
13	P	2	50	3	30	3	SMA	1	PNS	1
14	P	2	40	2	5	1	SMA	1	NON-PNS	2
15	L	1	40	2	15	2	S1	3	NON-PNS	2
16	L	1	32	2	1	1	D4	3	PNS	1
17	P	2	24	1	1	1	S1	3	NON-PNS	2
18	P	2	39	2	6	1	SMA	1	NON-PNS	2
19	P	2	50	3	10	1	SMA	1	PNS	1
20	P	2	50	3	9	1	SMA	1	NON-PNS	2
21	L	1	40	2	15	2	S1	3	NON-PNS	2
22	L	1	32	2	6	1	S1	3	NON-PNS	2
23	P	2	35	2	15	2	S1	3	NON-PNS	2
24	P	2	31	2	10	1	S1	3	NON-PNS	2
25	L	1	29	1	7	1	S1	3	NON-PNS	2

KETERANGAN :	JUMLAH :
> JENIS KELAMIN	
L :	25
1	
P :	35
2	
> UMUR (TAHUN)	
20-30 : 1	13
31-40 : 2	29
41-50 : 3	12
51-60 : 4	6
> MASA KERJA (TAHUN)	
0-	
10 :	30
1	
11-20 : 2	21
21-30 : 3	7
31-40 : 4	2
> PENDIDIKAN TERAKHIR	
SMA : 1	20
D3	2
: 2	
D4 / S1 : 3	34
S2	4
: 4	
> STATUS KEPEGAWAIAN	
PNS : 1	23
NON-PNS	37
: 2	

26	P	2	38	2	11	2	S1	3	PNS	1
27	L	1	56	4	28	3	S1	3	PNS	1
28	P	2	38	2	12	2	S1	3	NON-PNS	2
29	P	2	28	1	10	1	S1	3	NON-PNS	2
30	L	1	37	2	10	1	S1	3	PNS	1
31	L	1	36	2	15	2	S1	3	NON-PNS	2
32	P	2	37	2	6	1	D3	2	PNS	1
33	L	1	33	2	9	1	S1	3	NON-PNS	2
34	L	1	27	1	3	1	SMA	1	NON-PNS	2
35	P	2	33	2	3	1	S1	3	NON-PNS	2
36	L	1	40	2	14	2	S1	3	PNS	1
37	P	2	46	3	14	2	S1	3	PNS	1
38	P	2	34	2	15	2	S1	3	NON-PNS	2
39	P	2	26	1	2	1	S1	3	NON-PNS	2
40	P	2	48	3	11	2	S1	3	NON-PNS	2
41	L	1	46	3	3	1	S1	3	NON-PNS	2
42	L	1	29	1	1	1	S2	4	PNS	1
43	P	2	55	4	23	3	S2	4	PNS	1
44	P	2	25	1	3	1	S1	3	NON-PNS	2
45	P	2	23	1	4	1	SMA	1	NON-PNS	2
46	L	1	35	2	13	2	SMA	1	NON-PNS	2
47	P	2	37	2	15	2	S1	3	NON-PNS	2
48	P	2	33	2	5	1	SMA	1	NON-PNS	2
49	P	2	40	2	10	1	S1	3	NON-PNS	2
50	P	2	33	2	14	2	S1	3	NON-PNS	2
51	L	1	36	2	10	1	SMA	1	PNS	1
52	L	1	43	3	19	2	SMA	1	PNS	1
53	L	1	35	2	12	2	SMA	1	PNS	1
54	P	2	53	4	29	3	S1	3	PNS	1
55	P	2	21	1	1	1	SMA	1	NON-PNS	2
56	L	1	23	1	1	1	S1	3	NON-PNS	2
57	L	1	38	2	13	2	SMA	1	PNS	1
58	P	2	45	3	22	3	S1	3	PNS	1
59	L	1	22	1	3	1	SMA	1	NON-PNS	2
60	P	2	47	3	22	3	S2	4	PNS	1

Lampiran Tabulasi Data Hasil Penelitian

NO	KINERJA								Y	DISIPLIN KERJA						X1	KOMPENSASI							X2	LINGKUNGAN KERJA										X3
	Y 1	Y 2	Y 3	Y 4	Y 5	Y 6	Y 7	Y 8		X1. 1	X1. 2	X1. 3	X1. 4	X1. 5	X1. 6		X2. 1	X2. 2	X2. 3	X2. 4	X2. 5	X2. 6	X2. 7		X3. 1	X3. 2	X3. 3	X3. 4	X3. 5	X3. 6	X3. 7	X3. 8	X3. 9	X3. 10	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	4,8 7	4	4	5	5	4	4	4,3 3	2	2	4	4	2	2	2	2,5 7	4	3	3	4	3	4	5	3	2	3	3, 4
2	3	5	4	4	3	4	4	4	3,8 7	4	2	4	3	3	4	3,3 3	1	4	4	4	4	3	4	3,4 2	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4, 3
3	4	5	4	4	4	4	4	4	4,1 2	4	4	5	3	4	4	4	3	3	2	4	4	3	3	3,1 4	3	3	4	4	4	4	4	3	4	4	3, 7
4	4	5	4	5	4	4	4	4	4,2 5	3	4	4	4	5	5	4,1 6	2	4	4	4	4	4	4	3,7 1	4	5	5	4	5	4	5	4	4	5	4, 5
5	4	4	4	4	4	4	2	4	3,7 5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	2	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
6	5	5	5	4	4	4	4	4	4,3 7	4	4	5	5	5	5	4,6 6	5	4	5	4	4	4	4	4,2 8	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4, 3
7	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8 7	3	3	3	4	4	4	3,5	2	2	2	4	3	2	2	2,4 2	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3, 7
8	4	4	4	5	4	4	5	3	4,1 2	2	4	3	4	3	4	3,3 3	3	2	2	4	2	2	3	2,5 7	3	3	2	3	3	4	4	3	1	3	2, 9
9	5	5	5	5	3	3	3	4	4,1 2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	1	4	3,1 4	4	4	4	3	4	4	4	3	3	3	3, 6
10	3	3	3	3	3	3	1	4	2,5 5	1	1	2	3	3	3	2,1 6	3	2	3	3	2	1	3	2,4 2	4	3	3	4	3	5	5	3	3	3	3, 6
11	3	3	4	4	4	4	3	4	3,6 2	2	2	2	3	4	4	2,8 3	4	3	3	4	3	2	3	3,1 4	4	2	3	3	3	4	4	3	3	3	3, 2
12	4	4	4	3	3	3	3	4	3,5	3	3	3	3	4	4	3,3 3	1	2	2	3	1	1	2	1,7 1	3	2	3	4	4	5	5	3	3	2	3, 4
13	5	5	4	3	4	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3,7 1	3	3	3	4	4	4	4	3	3	3	3, 4
14	5	1	2	5	5	5	5	4	4	5	1	5	5	5	5	4,3 3	1	1	3	5	1	1	4	2,2 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4, 9
15	4	5	4	4	4	5	5	5	4,5	4	4	4	5	5	5	4,5	4	4	4	5	4	4	4	4,1 4	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	4, 8

36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	4	3,6 6	4	4	3	3	3	3	4	3,4 2	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	3, 6	
37	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	2	4	3,2 8	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	3	3, 3
38	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	2	4	4	2	2	2,8 5	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3, 8
39	3	5	5	5	5	5	5	4	4,6 2	4	4	4	5	5	5	5	4,5	2	3	1	1	1	2	3	1,8 5	3	3	4	5	3	3	3	3	3	3	3	3, 3	
40	4	4	4	3	3	3	3	4	3,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	2	2	2,2 8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
41	4	4	4	3	3	3	2	4	3,3 7	2	2	4	3	3	4	3	2	1	2	2	1	1	1	1	1,4 2	3	3	2	3	4	3	3	2	3	2	3	2	2, 8
42	4	4	4	4	5	5	5	5	4,5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3,4 2	3	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3, 2
43	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	1	2	3	3	1	3	2	4	3	4	4	3	3	1	2, 8	
44	5	4	5	4	4	4	3	4	4,7 5	3	4	3	4	4	4	4	3,6 6	4	4	2	4	2	2	4	3,1 4	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3, 7
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	2	2	3	3	2	3	2,5 7	2	3	2	3	2	4	4	2	2	3	2	2, 7	
46	5	4	4	4	5	4	5	4	4,3 7	5	4	5	4	4	4	4	4,3 3	4	3	3	3	3	3	3	3,1 4	3	4	4	4	4	5	5	4	4	3	4	4	
47	4	3	3	4	3	3	4	4	3,5	3	2	4	4	4	4	4	3,5	2	2	2	3	2	2	3	2,2 8	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2, 9
48	4	3	4	3	3	3	3	4	3,3 7	4	4	3	4	3	3	3,5	4	4	2	4	4	4	4	4	3,7 1	4	4	4	3	3	3	3	3	4	2	4	3	3, 4
49	3	4	3	4	4	4	4	4	3,7 5	4	3	4	4	4	4	3,8 3	4	3	2	2	4	2	3	2,8 5	3	3	2	4	3	4	4	2	2	1	2	1	2, 8	
50	4	4	3	4	4	4	4	4	3,8 7	3	4	4	4	4	4	3,8 3	4	3	2	4	3	3	4	3,2 8	4	4	3	4	4	4	5	4	3	3	3	3	3, 8	
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	3,8 3	4	4	3	3	4	3	3	3,4 2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3, 8	
52	4	4	4	3	4	4	4	3	3,7 5	4	3	4	4	4	4	3,8 3	4	3	4	4	3	3	3	3,4 2	4	3	3	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3, 6	
53	4	4	2	2	4	4	4	4	3,5	4	2	3	3	4	4	3,3 3	4	4	4	2	4	2	2	3,1 4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	4	4	3	3, 6	
54	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4,3 3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
55	4	5	5	5	5	5	5	5	4,8 7	5	4	5	5	5	5	4,8 3	5	4	2	2	2	4	4	3,2 8	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4, 9
56	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4,1 6	2	2	1	1	1	2	2	1,5 7	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	3, 6	

57	3	4	4	3	4	3	3	4	3,5	3	3	3	4	4	4	3,5	3	2	4	4	3	1	3	2,8 5	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3,2	
58	5	5	5	5	5	5	4	5	4,8 7	5	5	5	5	4	4	4,6 6	5	5	5	5	5	2	4	4,4 2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	2	4,7
59	4	4	5	4	4	4	5	4	4,2 5	5	5	4	5	4	5	4,6 6	2	2	5	5	3	2	5	3,4 2	5	5	5	5	5	5	4	5	5	2	4,6	
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	3,7 1	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3,8

LAMPIRAN HASIL ANALISIS DATA

- **UJI VALIDITAS ITEM ($r > 0.2542$)**

- 1. Validitas Disiplin kerja (X1)**

Correlations

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	DISIPLIN KERJA (X1)
X1.1	Pearson Correlation	1	.415**	.543**	.480**	.250	.304*	.758**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.054	.018	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.2	Pearson Correlation	.415**	1	.419**	.435**	.228	.082	.699**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.001	.079	.536	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.3	Pearson Correlation	.543**	.419**	1	.420**	.407**	.252	.753**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.001	.001	.052	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.4	Pearson Correlation	.480**	.435**	.420**	1	.507**	.531**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001	.001		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.5	Pearson Correlation	.250	.228	.407**	.507**	1	.708**	.638**
	Sig. (2-tailed)	.054	.079	.001	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
X1.6	Pearson Correlation	.304*	.082	.252	.531**	.708**	1	.562**
	Sig. (2-tailed)	.018	.536	.052	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60
DISIPLIN KERJA (X1)	Pearson Correlation	.758**	.699**	.753**	.766**	.638**	.562**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

- 2. Validitas Kompensasi (X2)**

Correlations

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2.6	X2.7	KOMPENSASI (X2)
X2.1	Pearson Correlation	1	.682**	.346**	.032	.446**	.404**	.409**	.676**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.808	.000	.001	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.2	Pearson Correlation	.682**	1	.446**	.237	.656**	.608**	.617**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.068	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.3	Pearson Correlation	.346**	.446**	1	.414**	.546**	.367**	.415**	.713**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.001	.000	.004	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.4	Pearson Correlation	.032	.237	.414**	1	.473**	.141	.534**	.538**
	Sig. (2-tailed)	.808	.068	.001		.000	.283	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.5	Pearson Correlation	.446**	.656**	.546**	.473**	1	.521**	.407**	.811**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.6	Pearson Correlation	.404**	.608**	.367**	.141	.521**	1	.374**	.696**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.004	.283	.000		.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
X2.7	Pearson Correlation	.409**	.617**	.415**	.534**	.407**	.374**	1	.727**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000	.001	.000	.001	.003		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60
KOMPENSASI (X2)	Pearson Correlation	.676**	.850**	.713**	.538**	.811**	.696**	.727**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

3. Validitas Lingkungan kerja (X3)

Correlations

		X3.1	X3.2	X3.3	X3.4	X3.5	X3.6	X3.7	X3.8	X3.9	X3.10	LINGKUNGAN KERJA (X3)
X3.1	Pearson Correlation	1	.680**	.684**	.394**	.564**	.301*	.256*	.515**	.380**	.308*	.726**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.002	.000	.020	.049	.000	.003	.017	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.2	Pearson Correlation	.680**	1	.707**	.398**	.591**	.262*	.248	.631**	.511**	.354**	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.002	.000	.043	.056	.000	.000	.006	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.3	Pearson Correlation	.684**	.707**	1	.629**	.736**	.416**	.369**	.609**	.536**	.453**	.872**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.001	.004	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.4	Pearson Correlation	.394**	.398**	.629**	1	.653**	.482**	.425**	.437**	.416**	.075	.668**
	Sig. (2-tailed)	.002	.002	.000		.000	.000	.001	.000	.001	.568	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.5	Pearson Correlation	.564**	.591**	.736**	.653**	1	.478**	.400**	.498**	.573**	.285*	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.002	.000	.000	.027	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.6	Pearson Correlation	.301*	.262*	.416**	.482**	.478**	1	.853**	.417**	.332**	.026	.620**
	Sig. (2-tailed)	.020	.043	.001	.000	.000		.000	.001	.010	.844	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.7	Pearson Correlation	.256*	.248	.369**	.425**	.400**	.853**	1	.340**	.190	.079	.564**
	Sig. (2-tailed)	.049	.056	.004	.001	.002	.000		.008	.146	.546	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.8	Pearson Correlation	.515**	.631**	.609**	.437**	.498**	.417**	.340**	1	.664**	.480**	.801**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.001	.008		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.9	Pearson Correlation	.380**	.511**	.536**	.416**	.573**	.332**	.190	.664**	1	.409**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.003	.000	.000	.001	.000	.010	.146	.000		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
X3.10	Pearson Correlation	.308*	.354**	.453**	.075	.285*	.026	.079	.480**	.409**	1	.522**
	Sig. (2-tailed)	.017	.006	.000	.568	.027	.844	.546	.000	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
LINGKUNGAN KERJA (X3)	Pearson Correlation	.726**	.769**	.872**	.668**	.806**	.620**	.564**	.801**	.720**	.522**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

4. Validitas Kinerja Pegawai (Y)

Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	KINERJA PEGAWAI (Y)
Y.1	Pearson Correlation	1	.183	.299*	.357**	.342**	.296*	.160	.283*	.527**
	Sig. (2-tailed)		.162	.021	.005	.007	.022	.221	.028	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.2	Pearson Correlation	.183	1	.651**	.304*	.212	.294*	.130	.362**	.583**
	Sig. (2-tailed)	.162		.000	.018	.104	.023	.322	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.3	Pearson Correlation	.299*	.651**	1	.435**	.223	.225	.093	.280*	.594**
	Sig. (2-tailed)	.021	.000		.001	.086	.084	.479	.030	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.4	Pearson Correlation	.357**	.304*	.435**	1	.577**	.552**	.406**	.360**	.759**
	Sig. (2-tailed)	.005	.018	.001		.000	.000	.001	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.5	Pearson Correlation	.342**	.212	.223	.577**	1	.844**	.532**	.514**	.794**
	Sig. (2-tailed)	.007	.104	.086	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.6	Pearson Correlation	.296*	.294*	.225	.552**	.844**	1	.583**	.582**	.819**
	Sig. (2-tailed)	.022	.023	.084	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.7	Pearson Correlation	.160	.130	.093	.406**	.532**	.583**	1	.158	.630**
	Sig. (2-tailed)	.221	.322	.479	.001	.000	.000		.229	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Y.8	Pearson Correlation	.283*	.362**	.280*	.360**	.514**	.582**	.158	1	.611**
	Sig. (2-tailed)	.028	.004	.030	.005	.000	.000	.229		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60
KINERJA PEGAWAI (Y)	Pearson Correlation	.527**	.583**	.594**	.759**	.794**	.819**	.630**	.611**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

- **UJI RELIABILITAS**

1. RELIABILITAS DISIPLIN KERJA (X1)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.773	6



Nilai Cronbach's Alpha
0.773 > 0.60

2. RELIABILITAS KOMPENSASI (X2)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	7

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.840 > 0.60$

3. RELIABILITAS LINGKUNGAN KERJA (X3)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.887	10

→ Nilai Cronbach's Alpha
 $0.887 > 0.60$

4. RELIABILITAS KINERJA PEGAWAI (Y)

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	60	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	60	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.810	8



Nilai Cronbach's Alpha
 $0.810 > 0.60$

- **UJI STATISTIK DESKRIPTIF (RESPONDEN DAN ITEM)**

1. **DESKRIPTIF RESPONDEN**

JENIS KELAMIN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	LAKI - LAKI	25	41.7	41.7	41.7
	PEREMPUAN	35	58.3	58.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

UMUR

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	20-30	13	21.7	21.7	21.7
	31-40	29	48.3	48.3	70.0
	41-50	12	20.0	20.0	90.0
	51-60	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

MASA KERJA

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	0-10	30	50.0	50.0	50.0
	11-20	21	35.0	35.0	85.0
	21-30	7	11.7	11.7	96.7
	31-40	2	3.3	3.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

PENDIDIKAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	20	33.3	33.3	33.3
	D3	2	3.3	3.3	36.7
	D4 / S1	34	56.7	56.7	93.3
	S2	4	6.7	6.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

STATUS KEPEGAWAIAN

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	PNS	23	38.3	38.3	38.3
	NON-PNS	37	61.7	61.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

2. DESKRIPTIF ITEM PERNYATAAN

Item Disiplin kerja (X1)

Saya selalu hadir tepat waktu saat bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	TIDAK SETUJU	4	6.7	6.7	8.3
	CUKUP SETUJU	14	23.3	23.3	31.7
	SETUJU	33	55.0	55.0	86.7
	SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya tidak pernah absen dari pekerjaan saya tanpa alasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	TIDAK SETUJU	7	11.7	11.7	15.0
	CUKUP SETUJU	9	15.0	15.0	30.0
	SETUJU	36	60.0	60.0	90.0
	SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya selalu mentaati jam kerja yang telah ditentukan oleh Pemerintah Daerah

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
	CUKUP SETUJU	13	21.7	21.7	26.7
	SETUJU	34	56.7	56.7	83.3
	SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya selalu mengerjakan tugas yang telah menjadi tanggung jawab saya dengan cepat dan tepat waktu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	10	16.7	16.7	16.7
	SETUJU	39	65.0	65.0	81.7
	SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya tidak pernah menunda-nunda pekerjaan yang telah diberikan kepada saya

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	7	11.7	11.7	11.7
	SETUJU	45	75.0	75.0	86.7
	SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Saya selalu berusaha melaksanakan tugas dengan baik dan sesuai aturan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
	SETUJU	49	81.7	81.7	86.7
	SANGAT SETUJU	8	13.3	13.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Item Kompensasi (X2)

Gaji yang saya terima sesuai dengan pekerjaan yang saya lakukan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	4	6.7	6.7	6.7
TIDAK SETUJU	10	16.7	16.7	23.3
CUKUP SETUJU	13	21.7	21.7	45.0
SETUJU	26	43.3	43.3	88.3
SANGAT SETUJU	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan dasar saya

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
TIDAK SETUJU	14	23.3	23.3	26.7
CUKUP SETUJU	15	25.0	25.0	51.7
SETUJU	25	41.7	41.7	93.3
SANGAT SETUJU	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Setiap tahun saya mendapat THR dari kantor

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
TIDAK SETUJU	21	35.0	35.0	40.0
CUKUP SETUJU	13	21.7	21.7	61.7
SETUJU	17	28.3	28.3	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Saya memperoleh asuransi kesehatan yang memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
TIDAK SETUJU	6	10.0	10.0	13.3
CUKUP SETUJU	14	23.3	23.3	36.7
SETUJU	33	55.0	55.0	91.7
SANGAT SETUJU	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Saya menerima tunjangan sesuai dengan tanggungjawab yang saya emban

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	5	8.3	8.3	8.3
TIDAK SETUJU	11	18.3	18.3	26.7
CUKUP SETUJU	15	25.0	25.0	51.7
SETUJU	27	45.0	45.0	96.7
SANGAT SETUJU	2	3.3	3.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Saat lembur bekerja kantor selalu memberikan tambahan penghasilan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	10	16.7	16.7	16.7
TIDAK SETUJU	24	40.0	40.0	56.7
CUKUP SETUJU	13	21.7	21.7	78.3
SETUJU	10	16.7	16.7	95.0
SANGAT SETUJU	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Saya merasa senang karena selama bekerja kesejahteraan saya tercukupi

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	10	16.7	16.7	18.3
CUKUP SETUJU	17	28.3	28.3	46.7
SETUJU	29	48.3	48.3	95.0
SANGAT SETUJU	3	5.0	5.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Item Lingkungan kerja (X3)

Suhu udara nyaman untuk beraktifitas

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	6.7
CUKUP SETUJU	23	38.3	38.3	45.0
SETUJU	27	45.0	45.0	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Ketenangan dalam melakukan pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
CUKUP SETUJU	25	41.7	41.7	46.7
SETUJU	26	43.3	43.3	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Ruang kondusif untuk bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	6	10.0	10.0	11.7
CUKUP SETUJU	22	36.7	36.7	48.3
SETUJU	25	41.7	41.7	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Kondisi penerangan tempat kerja memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	17	28.3	28.3	28.3
SETUJU	37	61.7	61.7	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Kondisi kebersihan ruang kerja terjaga

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
CUKUP SETUJU	22	36.7	36.7	38.3
SETUJU	30	50.0	50.0	88.3
SANGAT SETUJU	7	11.7	11.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Pola komunikasi terjalin dengan baik sesama staf dan pimpinan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
CUKUP SETUJU	9	15.0	15.0	18.3
SETUJU	39	65.0	65.0	83.3
SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Hubungan kerja dengan staf dan pimpinan berjalan dengan harmonis

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	3.3
CUKUP SETUJU	7	11.7	11.7	15.0
SETUJU	39	65.0	65.0	80.0
SANGAT SETUJU	12	20.0	20.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fasilitas kerja yang tersedia / ada mendukung pekerjaan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid TIDAK SETUJU	6	10.0	10.0	10.0
CUKUP SETUJU	24	40.0	40.0	50.0
SETUJU	24	40.0	40.0	90.0
SANGAT SETUJU	6	10.0	10.0	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Kondisi fasilitas toilet/WC memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
TIDAK SETUJU	6	10.0	10.0	11.7
CUKUP SETUJU	26	43.3	43.3	55.0
SETUJU	22	36.7	36.7	91.7
SANGAT SETUJU	5	8.3	8.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Fasilitas kendaraan pendukung pekerjaan memadai

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
TIDAK SETUJU	6	10.0	10.0	13.3
CUKUP SETUJU	28	46.7	46.7	60.0
SETUJU	20	33.3	33.3	93.3
SANGAT SETUJU	4	6.7	6.7	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Item Kinerja Pegawai (Y)

Mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid CUKUP SETUJU	7	11.7	11.7	11.7
SETUJU	39	65.0	65.0	76.7
SANGAT SETUJU	14	23.3	23.3	100.0
Total	60	100.0	100.0	

Tidak suka menunda pekerjaan yang diberikan atasan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	CUKUP SETUJU	5	8.3	8.3	10.0
	SETUJU	40	66.7	66.7	76.7
	SANGAT SETUJU	14	23.3	23.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Mampu mengerjakan pekerjaan dengan teliti

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	CUKUP SETUJU	4	6.7	6.7	10.0
	SETUJU	42	70.0	70.0	80.0
	SANGAT SETUJU	12	20.0	20.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Mampu meningkatkan target pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TIDAK SETUJU	1	1.7	1.7	1.7
	CUKUP SETUJU	14	23.3	23.3	25.0
	SETUJU	34	56.7	56.7	81.7
	SANGAT SETUJU	11	18.3	18.3	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Mampu menciptakan kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	13	21.7	21.7	21.7
	SETUJU	37	61.7	61.7	83.3
	SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Mampu menciptakan inovasi dalam menyelesaikan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	12	20.0	20.0	20.0
	SETUJU	38	63.3	63.3	83.3
	SANGAT SETUJU	10	16.7	16.7	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Tugas yang menjadi pekerjaan saya sesuai dengan keahlian yang saya miliki

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SANGAT TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	3.3
	TIDAK SETUJU	2	3.3	3.3	6.7
	CUKUP SETUJU	15	25.0	25.0	31.7
	SETUJU	32	53.3	53.3	85.0
	SANGAT SETUJU	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

Mampu meminimalkan kesalahan pekerjaan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	CUKUP SETUJU	3	5.0	5.0	5.0
	SETUJU	48	80.0	80.0	85.0
	SANGAT SETUJU	9	15.0	15.0	100.0
	Total	60	100.0	100.0	

- **UJI ASUMSI KLASIK**

1. **UJI NORMALITAS (Nilai Sig. Kolmogorov-Smirnov > 0.05)**

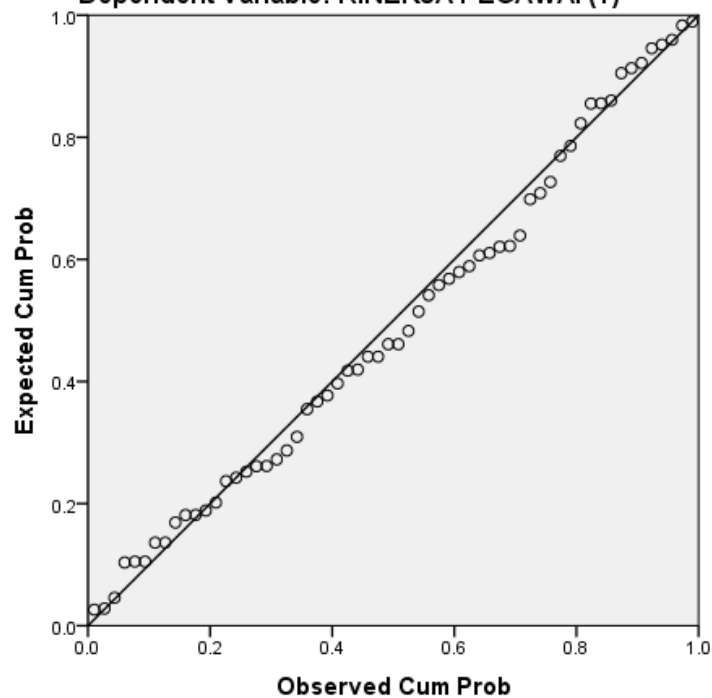
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.40401857
Most Extreme Differences	Absolute	.075
	Positive	.075
	Negative	-.048
Test Statistic		.075
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)



2. UJI MULTIKOLONIERITAS → NILAI VIF < 10.00

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	14.134	2.840		4.977	.000		
	DISIPLIN KERJA (X1)	.930	.130	.783	7.170	.000	.737	1.357
	KOMPENSASI (X2)	-.067	.069	-.101	-.980	.331	.823	1.216
	LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.065	.068	-.103	-.954	.344	.756	1.322

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

3. UJI AUTOKORELASI

- Jumlah n = 60
- jumlah k (independen variabel) = 3
- Nilai dL = 1.479
- Nilai dU = 1.688
- Nilai Dw = 2.448
- Kesimpulan = Dw > dU (2.317 > 1.688) = Tidak Terdapat autokorelasi

Model Summary^b

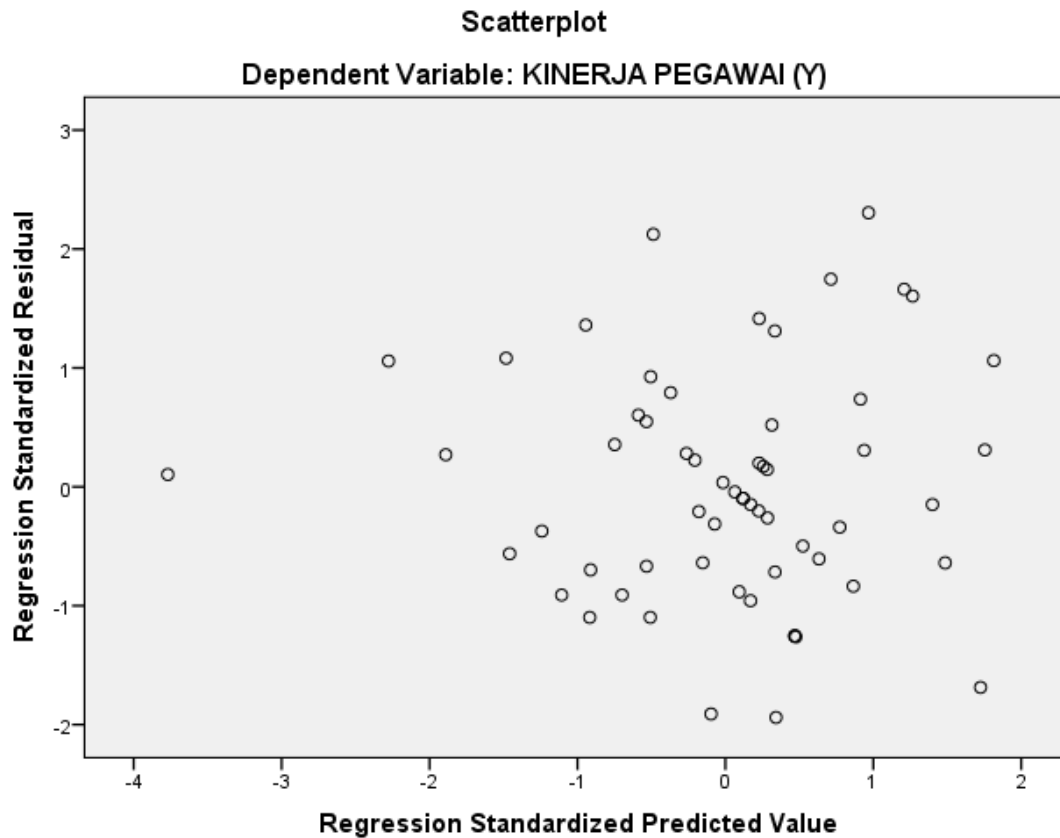
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.481	2.468	2.317

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

4. UJI HETEROSKEDASTISITAS

Data tersebar di atas dan di bawah titik 0 pada sumbu Y, disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas



- **UJI HIPOTESIS**

1. **UJI T → T TABEL = 2.002**

t hitung > t tabel = ADA PENGARUH

t hitung < t tabel = TIDAK ADA PENGARUH

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	14.134	2.840		4.977	.000
DISIPLIN KERJA (X1)	.930	.130	.783	7.170	.000
KOMPENSASI (X2)	-.067	.069	-.101	-.980	.331
LINGKUNGAN KERJA (X3)	-.065	.068	-.103	-.954	.344

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

2. UJI F → F TABEL = 2.77

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	351.871	3	117.290	19.263	.000 ^b
	Residual	340.979	56	6.089		
	Total	692.850	59			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

b. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

3. UJI KOEFISIEN REGRESI

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.713 ^a	.508	.481	2.468	2.317

a. Predictors: (Constant), LINGKUNGAN KERJA (X3), KOMPENSASI (X2), DISIPLIN KERJA (X1)

b. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI (Y)

