

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN DAN PELATIHAN,  
MOTIVASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI KANTOR CAMAT MALLUSETASI KABUPATEN BARRU**

**Syarifuddin<sup>\*1</sup>, Muhammad Idris<sup>2</sup>, Sylvia Sjarlis<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

e-mail : <sup>\*1</sup>itda.syarifuddin@gmail.com, <sup>2</sup>muhammadidris709@gmail.com,

<sup>3</sup>sylvia.sjarlis2013@gmail.com

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan menggunakan kuesioner yang didistribusikan ke pegawai Kantor Camat Mallusetasi sebanyak 45 pegawai. Pengujian dilakukan dengan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan software SPSS (Statistical Product and Service Solutions). Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi secara parsial tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Variabel Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Variabel Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Variabel Lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.

**Kata Kunci : Kompensasi. Pendidikan Dan Pelatihan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Kinerja**

**ABSTRACT**

*This study aims to determine partially and simultaneously the effect of compensation, education and training, motivation and work environment on the performance of the employees of the Mallusetasi District Office of Barru Regency. The data used in this study are primary data obtained using a questionnaire distributed to 45 employees of the Mallusetasi sub-district office. Tests were carried out by multiple linear regression analysis using SPSS (Statistical Product and Service Solutions) software. The results showed that the variables of compensation, education and training, motivation partially did not have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Mallusetasi District Office of Barru Regency. Work environment variables partially have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Mallusetasi District Head Office in Barru Regency. The variables of compensation, education and training, motivation and work environment simultaneously have a positive and significant effect on the performance of the employees of the Mallusetasi District Office, Barru Regency. The work environment variable is the variable that most influences the performance of the employees of the Mallusetasi District Head Office in Barru Regency.*

**Keywords:** *Compensation, Education And Training, Motivation, Work Environment And Performance*

## PENDAHULUAN

Menurut Simamora, Henry (2015) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan individu anggota organisasi atau kelompok kerja. Sumber daya manusia sangat berpengaruh terhadap pencapaian target keberhasilan pemerintah di berbagai sektor. Dimana, sumber daya manusia tidak hanya sebagai pelaksana perintah atas kebijakan pemerintah, tetapi juga sebagai pelaku yang ikut memastikan keberlangsungan jalannya organisasi.

Fungsi sumber daya manusia saat ini pada suatu organisasi diarahkan untuk memberi nilai tambah yang tinggi. Bagi manajemen kinerja ASN, masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri karena pencapaian target keberhasilan manajemen kinerja ASN tergantung pada kualitas sumber daya manusia.

Penilaian prestasi kerja ASN sesuai Peraturan Pemerintah nomor 46 tahun 2011 dilakukan berdasarkan prinsip : 1) akuntabel; 2) partisipatif; dan 3) transparan. Penilaian prestasi kerja ASN terdiri atas SKP dan perilaku kerja. Dalam SKP terdapat motivasi ASN, sedangkan pada perilaku kerja terdapat kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan lingkungan kerja yang satu sama lain saling berkaitan dalam mencapai kinerja ASN.

Kompensasi yang sesuai dan dapat memenuhi kebutuhan ASN akan mendorong meningkatnya kinerja ASN. Pemerintah harus mampu memberikan kompensasi kepada ASN sebagai balas jasa Pemerintah untuk mendapatkan kinerja yang unggul dan berkualitas. Bagi ASN maupun Pemerintah, kompensasi menjadi sangat penting. Pemberian kompensasi bagi pemerintah harus dilakukan secara benar dan tepat karena merupakan salah satu implementasi fungsi manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan segala macam pemberian penghargaan individual dalam melakukan tugas keorganisasian. Pemberian kompensasi oleh pemerintah akan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan juga untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga pegawai dengan baik.

Kemampuan berkembang dan berinovasi suatu organisasi bergantung pada kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya. Oleh karena itu, kualitas sumber daya manusia sangat dibutuhkan pemerintah untuk mencapai tujuan target kinerja yang tertuang dalam rencana kerja pemerintah. Sumber daya manusia yang memiliki pemahaman terhadap ilmu pengetahuan serta kemampuan dan keterampilan mengenai suatu bidang merupakan sumber daya manusia yang berkualitas. Menurut Sedarmayanti (2015) bahwa usaha untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dapat dilakukan melalui proses pendidikan, pelatihan dan pengembangan.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 37 Tahun 2008 bahwa Pendidikan dan Pelatihan adalah proses penyelenggaraan pembelajaran untuk meningkatkan kompetensi aparatur dalam rangka penyelenggaraan organisasi” sedangkan menurut Harsono (2011) bahwa pendidikan dan pelatihan merupakan penggunaan teknik dalam suatu proses belajar mengajar atau metode peningkatan skill seseorang atau sekelompok orang dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya melalui prosedur yang terencana dan terorganisasi yang dilaksanakan dalam kurun waktu yang tidak lama. Agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan maksimal dan untuk meningkatkan kualitas kerja ASN selaku abdi negara maka pengetahuan ASN perlu ditingkatkan dengan pemberian materi yang sesuai dengan pekerjaan dan keterampilan seorang ASN melalui pendidikan dan pelatihan ASN. Program pendidikan dan pelatihan ASN memiliki peranan penting dalam proses

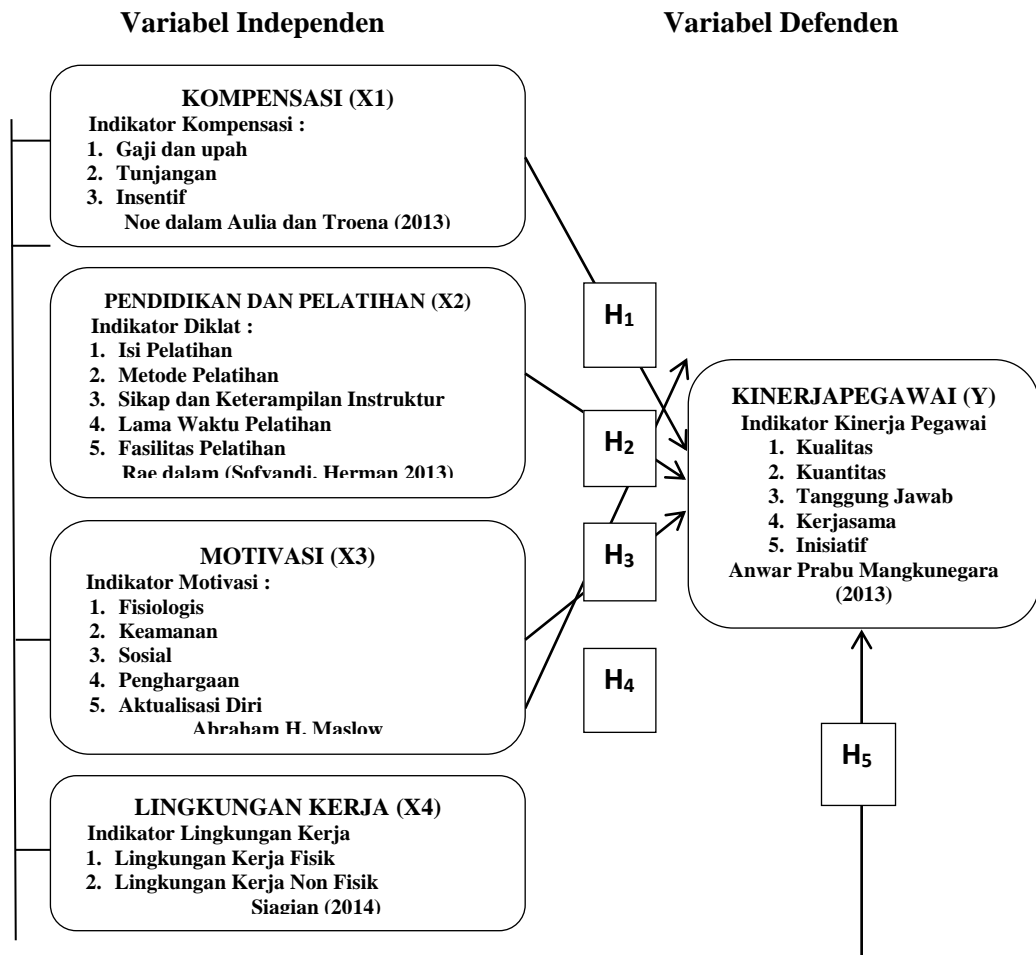
perolehan dan peningkatan kualitas kemampuan profesional seorang ASN. Dengan pendidikan dan pelatihan, seorang ASN dipersiapkan untuk siap kerja, tahu dan sanggup mengembangkan cara berpikir secara terencana agar mampu mencari solusi atas masalah yang akan dihadapi.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja ASN yaitu motivasi yang muncul dari dalam diri seseorang untuk berbuat dan melakukan sesuatu berupa keinginan, dorongan, hasrat dan tenaga penggerak. Motivasi kerja pegawai dalam suatu organisasi dapat menjadi masalah yang kompleks dan dapat pula sederhana. Motivasi kerja mempunyai peranan penting untuk pencapaian tujuan pemerintah yang optimal. Dengan motivasi kerja, pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya sesuai standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, Pemerintah harus sanggup memotivasi pegawai sesuai dengan keinginan dan kebutuhan pegawai. Pemahaman pemerintah harus dapat mengembangkan dorongan-dorongan intern pegawai yang dapat memacu kinerja pegawai, sehingga tujuan pemerintah yang optimal dapat tercapai serta pegawai merasa puas. Namun, sesuai hasil pengamatan di lapangan bahwa ASN bekerja hanya mengikuti perintah atasan, kurang inisiatif kerja, hasil yang belum sepenuhnya sesuai yang diharapkan, keluyuran dan cenderung berpikiran tidak ada yang bisa dikerjakan. Dan faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan kondisi didalam maupun diluar yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai sehingga diharapkan pekerjaan pegawai dapat selesai lebih cepat dan lebih baik. Oleh sebab itu, lingkungan kerja diusahakan harus baik dan kondusif agar pegawai merasa nyaman berada di ruangan dan merasa rileks serta bersemangat untuk menyelesaikan setiap tugas-tugasnya. Hubungan baik dan saling membantu antar sesama pegawai, antara atasan dan bawahan, akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap semangat kerja pegawai. Hal tersebut di atas sesuai hasil pengamatan di lapangan baik lingkungan kerja fisik antara lain pemenuhan sarana dan prasarana maupun non fisik antara lain usaha menjalin keakraban antar atasan dengan bawahan dan sesama ASN dalam bekerja telah diusahakan untuk dioptimalkan.

Berdasarkan teori tersebut di atas terdapat 4 (empat) hal penting yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai, antara lain (1) **Kompensasi** yang merupakan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai sesuai kinerja dan kontribusi secara produktif pada suatu organisasi dengan lebih baik. Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto (2016), (2) **Pendidikan dan Pelatihan** yang dari berbagai pendapat ahli merupakan suatu program yang bertujuan memberikan rangsangan/stimulus kepada pegawai agar dapat meningkatkan kemampuan dalam pekerjaan spesifik dan mendapatkan pengetahuan umum serta pemahaman terhadap lingkungan kerja organisasi secara keseluruhan agar pegawai mampu berkompentensi dalam melaksanakan pekerjaan. Menurut Dewi Febriana Siahaan (2010) Mengajar kebudayaan melewati generasi merupakan salah satu dasar utama pendidikan. Pengajaran keahlian khusus, pemberian pengetahuan, pertimbangan dan kebijaksanaan adalah sesuatu yang tidak dapat dilihat tetapi lebih mendalam merupakan bagian dari pendidikan. Jadi, pendidikan adalah usaha untuk menjadikan suasana belajar dan proses pembelajaran secara sadar dan terencana agar peserta didik secara aktif mengembangkan kemampuan yang diperlukan dalam dirinya antara lain kekuatan spiritual, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia dan keterampilan, (3) **Motivasi** yang merupakan kondisi psikologis yang menggerakkan seseorang yang berasal dari dalam diri untuk mengambil tindakan guna mencapai tujuan sehingga secara sadar terjadi perubahan tingkah laku. Kegiatan yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan yang sesuai harapan merupakan tindakan motivasi. Badrudin (2013), (4) **Lingkungan Kerja** yang merupakan lingkungan tempat pegawai sehari-hari melaksanakan pekerjaannya. Siagian (2014).

Olehnya itu, pada penelitian ini digunakan 5 (lima) variabel yaitu kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja (variabel independen) yang merupakan unsur berpengaruh terhadap kinerja pegawai (variabel defenden).

Hubungan antara variabel independen dengan variabel defenden dapat dilihat dari model kerangka konseptual di bawah ini :



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Berdasarkan kerangka konseptual tersebut di atas, maka dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Sehingga hipotesis penelitian ini adalah :

- Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.
- Kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.
- Variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang tujuannya untuk mengetahui pengaruh atau hubungan antara dua variabel atau lebih (Sugiyono, 2013). Penelitian ini menguji pengaruh atau hubungan antara kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Penelitian ini pada Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru yang beralamat di Jl. Sultan Hasanuddin No.1 Kelurahan Palanro Kecamatan Mallusetasi Kabupaten Barru dengan mengambil populasi pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru sejumlah 45 orang sebagai subjek penelitian sesuai hasil kerjanya yang dilaksanakan selama 2 (dua) bulan yaitu dimulai bulan Januari 2020 s/d Februari 2020.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda yang menguji hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen. Uji Validitas dan uji reliabilitas terlebih dahulu dilakukan terhadap data penelitian dengan mengukur seaktualnya dan seakuratnya instrumen penelitian yang digunakan. Pada uji hipotesis untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara parsial maka dilakukan uji t dan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen secara simultan maka dilakukan uji F. Sebelum melakukan uji jipotesis, terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual dalam model regresi memiliki distribusi normal, uji multikolonieritas untuk menguji model regresi apakah memiliki korelasi antar variabel independen atau tidak dan uji heteroskedastisitas untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian-varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain dalam model regresi. Uji koefisien determinasi (R square) dilakukan untuk memperkirakan kontribusi variabel independen terhadap naik turunnya variabel dependen.

## HASIL PENELITIAN

Dalam penelitian ini digunakan Program Statistical Package for Social Science (SPSS) untuk mengolah data penelitian dalam analisis regresi linear berganda. Adapun hasil pengolahan data penelitian dengan program SPSS dapat dijelaskan pada tabel di bawah ini :

### Uji t (Uji Parsial)

Tabel 1. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Uji t (Uji Parsial) Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.889	6.043		.147	.884
	Kompensasi	-.048	.155	-.043	-.312	.757
	Pendidikan dan Pelatihan	.196	.103	.235	1.905	.064
	Motivasi	.132	.149	.129	.887	.380
	Lingkungan Kerja	.503	.148	.516	3.405	.002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

**Berdasarkan Nilai Signifikan :**

- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan variabel kompensasi (X1) adalah  $0,757 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji T bahwa variabel kompensasi (X1) atau hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan variabel pendidikan dan pelatihan (X2) adalah  $0,064 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji T bahwa variabel pendidikan dan pelatihan (X2) atau hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan variabel motivasi (X3) adalah  $0,380 > 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji T bahwa variabel motivasi (X3) atau hipotesis ketiga ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi (X3) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan variabel lingkungan kerja (X4) adalah  $0,002 < 0,05$ , sehingga dapat disimpulkan menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji T bahwa variabel lingkungan kerja (X4) atau hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

**Berdasarkan nilai t hitung :**

- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel kompensasi (X1) adalah  $-0.312 < 2,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel pendidikan dan pelatihan (X2) adalah  $1,905 < 2,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis kedua ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel pendidikan dan pelatihan (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung variabel motivasi (X3) adalah  $0,887 < 2,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga ditolak. Artinya tidak ada pengaruh variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai t hitung lingkungan kerja (X4) adalah  $3,405 > 2,01$ , sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat diterima. Artinya ada pengaruh variabel lingkungan kerja (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

$$Y = 0,889 - 0,048 + 0,196 + 0,132 + 0.503$$

**Uji F (Uji Simultan)**

Tabel 2. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda Uji F (Uji Simultan)

		ANOVA <sup>a</sup>				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	460.018	4	115.005	10.027	.000 <sup>b</sup>
	Residual	458.782	40	11.470		
	Total	918.800	44			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Motivasi

Sumber : Data diolah SPSS, 2020

- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai signifikan adalah  $0,000 < 0,05$ , sehingga menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y),
- Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai F hitung adalah  $10,027 > 2,61$  F tabel, sehingga menurut dasar pengambilan keputusan dalam uji F dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima atau dengan kata lain variabel kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), motivasi (X3), lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y).

### Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Model Summary	
			Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 <sup>a</sup>	.501	.451	3.387

a. Predictors: (Constant), LingkunganKerja, Pendidikan dan Pelatihan, Kompensasi, Motivasi  
Sumber : Data diolah SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian diperoleh nilai koefisien determinasi (R Square) adalah 0,501 atau sama dengan 50,1 % yang berarti bahwa variabel kompensasi (X1), pendidikan dan pelatihan (X2), motivasi (X3) dan lingkungan kerja (X4) secara simultan berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 50,1 %.

## PEMBAHASAN

### Uji Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

1. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru

Variabel kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru disebabkan karena pegawai Kantor Camat Mallusetasi merasa bahwa kompensasi yang diberikan sudah menjadi hak yang memang selayaknya pegawai dapatkan dan kinerja pegawai tidak dipengaruhi oleh adanya kenaikan kompensasi secara berkala karena yang terpenting bagi pegawai adalah mereka sudah mendapatkan pekerjaan. .

Hasil uji hipotesis ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Mundakir, Zainuri (2018), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Besar kecilnya kompensasi yang diterima tidak berpengaruh terhadap kinerja. Oleh karena itu, kompensasi harus diberlakukan sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada pegawai.

Hal ini berbeda dengan hasil uji hipotesis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Budi Saputro (2017), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai*". Hasil uji t dari analisis dan pembahasan menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara parsial. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompensasi kerja dan

lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Ciputat, Kota Tangerang Selatan.

2. Pendidikan dan Pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru

Variabel pendidikan dan pelatihan tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru disebabkan karena pelaksanaan tugas pada Kantor Camat Mallusetasi tidak seperti pada unit kerja teknis yang memerlukan keahlian khusus tetapi masih dalam kategori keahlian yang bersifat umum. Sehingga pegawai merasa bahwa untuk bekerja tidak perlu menempuh pendidikan dan pelatihan khusus.

Hasil uji hipotesis ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rika Wulanda, Nurdin Brasit dan Nurdjannah Hamid (2013), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi*". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa tidak adanya hubungan yang signifikan antara Pendidikan dan Pelatihan dengan Kinerja Pegawai

Hal ini berbeda dengan hasil uji hipotesis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Riza Rezita (2015), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY)*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa pendidikan dan pelatihan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru

Variabel motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru disebabkan karena kurangnya dorongan motivasi kerja pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik dan belum optimalnya pelaksanaan aturan pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang berkinerja baik dan sanksi (punishment) yang tegas bagi pegawai yang kurang disiplin dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat.

Hasil uji hipotesis ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Wayan Mudiarta Utama, I Gede Adnyana Sudibya, (2012), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali*". Hasil penelitian menyimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dalam artian walaupun pegawai mempunyai motivasi kerja yang baik tidak berpengaruh signifikan atau pengaruhnya kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai disebabkan karena belum optimalnya pelaksanaan aturan pemberian penghargaan (reward) dan sanksi (punishment) terhadap kinerja pegawai sesuai hasil evaluasi prinsip-prinsip dasar pekerjaan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Hal ini berbeda dengan hasil uji hipotesis penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mawar Sari, Fatkhathul Masruroh (2018), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang*". Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan disiplin kerja merupakan faktor penting yang menentukan peningkatan kinerja pegawai. Motivasi dan disiplin kerja pegawai yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai karena semakin tinggi motivasi dan disiplin kerja pegawai akan mendorong semakin tingginya kinerja pegawai dan begitupun sebaliknya.



#### 4. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru

Variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.

Hasil uji hipotesis ini mendukung hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013), dalam penelitiannya berjudul "*Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Perencanaan BAPPEDA*". Hasil Penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan hasil koefisien Durbin-Watson yang diperoleh adalah 0,801. Hasil uji Hipotesis menyimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak artinya terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai kantor BAPPEDA Kabupaten X sehingga jelas bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi produktifitas kerja.

#### Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Hasil uji hipotesis secara simultan (uji F) menunjukkan bahwa kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Dan juga sesuai hasil uji hipotesis koefisien determinasi ( $R^2$ ) menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.

#### Uji Hipotesis Variabel Paling Berpengaruh

Hasil uji hipotesis secara parsial (uji t) menunjukkan bahwa lingkungan kerja merupakan variabel paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Sangat penting bagi manajemen dalam suatu organisasi untuk memperhatikan lingkungan kerja karena lingkungan kerja memiliki pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses kerja walaupun lingkungan kerja tidak melakukan proses kerja dalam suatu organisasi. Bagi pegawai, lingkungan kerja yang memadai akan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai dan selanjutnya akan menurunkan motivasi kerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja yang baik akan membuat pegawai dapat melaksanakan pekerjaan lebih maksimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang sesuai efeknya dapat dilihat dalam jangka waktu yang lama. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang baik akan membutuhkan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta inefisiensi rancangan sistem kerja.

### KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Pegawai Kantor Camat Mallusetasi, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa :

- a. Besaran nilai signifikan dan nilai t hitung variabel kompensasi adalah  $0,757 > 0,05$  dan  $-0,312 < 2,01$ . Besaran nilai signifikan dan nilai t hitung variabel pendidikan dan pelatihan adalah  $0,064 > 0,05$  dan  $1,905 < 2,01$ . Besaran nilai signifikan dan nilai t

hitung variabel motivasi adalah  $0,380 > 0,05$  dan  $0,887 < 2,01$ . Besaran nilai signifikan dan nilai t hitung variabel motivasi adalah  $0,002 > 0,05$  dan  $3,405 < 2,01$  menunjukkan bahwa secara parsial kompensasi, pendidikan dan pelatihan dan motivasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru. Sedangkan, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.

- b. Besaran nilai signifikan dan nilai F hitung adalah  $0,000 > 0,05$  dan  $10,027 < 2,61$ . Besaran angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,501 atau sama dengan 50,1 % menunjukkan bahwa secara simultan kompensasi, pendidikan dan pelatihan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru sebesar 50,1 %.
- c. Dengan nilai standardized coefficients beta sebesar 0,516 dengan nilai signifikansi sebesar  $0,002 < 0,05$  maka variabel lingkungan kerja mempunyai pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Mallusetasi Kabupaten Barru.

Untuk itu organisasi harus memberikan kompensasi kepada pegawai sesuai dengan beban kerja pegawai, meningkatkan kemampuan pegawai dengan mengikutkan pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi pegawai kecamatan dan dilakukan secara berkesinambungan, mendorong motivasi kerja pegawai agar mampu mencapai kinerja lebih baik dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan mengoptimalkan pelaksanaan aturan pemberian penghargaan (reward) bagi pegawai yang berkinerja baik dan sanksi (punishment) tegas bagi pegawai yang indiscipliner dan tidak mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan teliti, tepat dan akurat dan perbaikan kondisi lingkungan kerja baik lingkungan kerja fisik maupun non fisik guna pencapaian visi misi dan tujuan organisasi secara keseluruhan.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi. Cetakan kedua belas. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abdullah, M. 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai. Yogyakarta : Aswaja Pressindo.
- Achmad, Sudiro. 2011. Perencanaan Sumber Daya Manusia. Cetakan Pertama. Malang : UB Press.
- Aedi, Nur. 2015. Dasar-dasar Manajemen Pendidikan. Yogyakarta : Gosyen Publising.
- Afifuddin. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Pustaka Setia.

- Alichia, Yashinta Putri. 2013. Pengaruh Ukuran Organisasi, Pertumbuhan Organisasi, dan Opini Audit Sebelumnya Terhadap Opini Audit Going Concern. Jurnal Penelitian Universitas Negeri Padang.
- Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya, I Wayan Mudiarta Utama. 2012. Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Propinsi Bali.
- Ardana. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu
- Arikunto, Suharsimi. 2016. Prosedur Penelitian : Suatu Pendekatan Praktik. Jakarta : Rineka Cipta.
- Aswita, Effi Lubis. 2012. Metode Penelitian Pendidikan. Medan : Unimed Press.
- Aulia, Alif Furqoni dan Eka Afnan Troena. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Universitas Brawijaya Hotel Kota Malang.
- Badrudin. 2013. Dasar-dasar Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Bangun, Wilson. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : PT Gelora Aksara Pratama.
- Burhanuddin, Yusuf. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Dessler, Gary. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Salemba Empat.
- Dewi febriana siahaan. 2010. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (DIKLAT) dan Disiplin Kerja terhadap Profesionalisme Tenaga Medis pada Puskesmas Hampanan Deli Serdang. Skripsi. Unimed.
- Diana Khairani Sofyan. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Kerja Pegawai Badan Perencanaan BAPPEDA.
- Echdar, Saban. 2017. Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Eko, Widodo Suparno. 2015. Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- Fahmi, Irham. 2013. Manajemen Kinerja, Teori dan Aplikasinya. Bandung : Alfabeta.
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPF.

- Harsono. 2011. Etnografi Pendidikan sebagai Desain Penelitian Kualitatif. Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT Bumi Aksara.
- Herman, Sofyandi. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Kadarisman, M., 2014. Manajemen Kompensasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Kaswan. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Marwansyah. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta, cv.
- Nuraini, T. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Rineka Cipta.
- Mawar Sari, Fatkhatul Masruroh. 2018. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Magelang Tengah Kota Magelang.
- Mundakir, Zainuri. 2018. Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervenin.
- Rezita, Riza. 2015. Pengaruh Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perpustakaan dan Arsip Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (BPAD DIY).
- Rikantika, R. 2016. Pengaruh Work Family Conflict dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai Wanita Badan Pusat Statistik Propinsi Daerah Istimewa Yogyakarta).
- Rika Wulanda, Nurdin Brasit dan Nurdjannah Hamid. 2013. Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Pelatihan, Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Sekretariat Daerah Kabupaten Wakatobi.
- Rivai, Veithzal. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Organisasi. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi. Edisis ke 6. Depok : PT Raja Grafindo Persada.
- Saputro, Budi. 2017. Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.
- Sedarmayanti. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.
- Sedarmayanti. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Refika Aditama.

Siagian, Sondang. P. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : PT Bumi Aksara.

Sidanti, Heny. 2015. Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Madiun.

Simamora, Henry. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Gramedia.

Simamora, Henry. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : STIEY.

Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D. Bandung : Alfabeta

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Pendidikan Kombinasi (Mix Methods). Bandung : Alfabeta

Triatna, Cepi. 2015. Perilaku Organisasi. Bandung : PT Remaja Rosdakarya.

Ulfatin, Nurul dan Triwiyanto. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.

Yani, M., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Mitra Wacana Media