

**KOMPENSASI, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT
PENGEMBANGAN SUMBER DAYAMANUSIA
REGIONAL MAKASSAR**

Diajukan oleh

AULIYAH FAJAR

4617104034

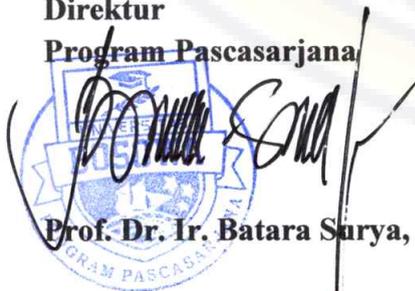
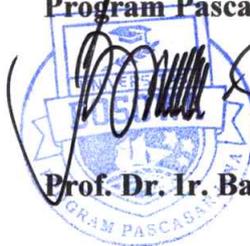


**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS BOSOWA
MAKASSAR**

2019

HALAMAN PENGESAHAN

1. Judul : Kompensasi, Displin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar
2. Nama Mahasiswa : AuliyahFajar
3. NIM : 4617104034
4. Program Studi : Manajemen

Menyetujui**Komisi Pembimbing****Pembimbing I****Dr. Hasanuddin R, SE.,M.Si****Pembimbing II****Dr. Firman Menne, SE, M.Si, AK, CA****Mengetahui****Direktur
Program Pascasarjana**
**Prof. Dr. Ir. Batara Surya, M.Si****Ketua Program Studi
Manajemen****Dr. Hasanuddin R, SE.,M.Si**

HALAMAN PENERIMAAN

Pada hari /tanggal : 30 Agustus 2019

Tesis atas nama : Auliyah Fajar

Nim : 4617104034

Telah Diterima oleh Panitia Ujian tesis program pascasarjana untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar magister pada program studi Manajemen.

PANITIA UJIAN TESIS

Ketua : Dr. Hasanuddin Remmang, SE.,M.Si. (.....)

Sekretaris : Dr. Firman Menne, SE, M.Si, AK, CA. (.....)

Anggota Penguji : 1. Dr. Cahyono, SE., M.Si. (.....)

2. Dr. Herminawati Abubakar, SE., MM. (.....)

Makassar, 28 Agustus 2019

Direktur



Prof. Dr. Ir. Batara Surya, S.T., M.Si

NIDN: 0913017402

LEMBAR PERNYATAN KEASLIAN SKRIPSI

Saya yang bertanda – tangan dibawah ini:

NAMA : Auliyah Fajar

NIM : 4617104034

JUDUL SKRIPSI : Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa Tesis ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri. Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan - bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Bosowa atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Bosowa.

Demikian pernyataan ini saya buat.

Makassar, 23 Agustus 2019

Yang membuat pernyataan,



AuliyahFajar

ABSTRAK

Auliyah Fajar, Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar, dibimbing oleh Dr. Hasanuddin R, SE., M.Sidan Dr. Firman Menne, SE, M.Si, AK, CA.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Metode pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh (sensus) terhadap seluruh pegawai yang berjumlah 49 orang. Pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, dengan uji serempak (uji F) dan secara parsial (uji t) yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini adalah : 1) Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi variabel kompensasi adalah 0,168. Nilai ini tidak signifikan pada tingkat signifikan 0,05 dengan p value 0,068. Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, t-tabel 1.872 > t-tabel 1.676; 2) disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien regresi variabel disiplin kerja adalah 0,383. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikan 0,05 dengan p value 0,002. Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, t-tabel 3,371 > t-tabel 1.676; 3). Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar dengan nilai koefisien regresi variabel Lingkungan kerja adalah 0,265. Nilai ini signifikan pada tingkat signifikan 0,05 dengan p value 0,004. Hasil ini didukung oleh hasil t-hitung nilai t-tabel, t-tabel 3,008 > t-tabel 1.676.

ABSTRACT

Auliyah Fajar, *Effect of Compensation, Work Discipline and Work Environment on Employee Performance at Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar*, under guidance of Dr. Hasanuddin R, SE., M. Sidan Dr. Firman Menne, SE, M. Si, AK, CA.

This study aims to determine and analyze the effect of compensation, work discipline and work environment to employees performance at Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar. The hypothesis of this study is compensation, work discipline and work environment influence on employee performance.

The sampling method using saturation sampling (census) of all employees amounted to 49 people. Hypothesis testing using multiple linear regression analysis, with a simultaneous test (F test) and partially (t test), which aims to determine the effect of independent variables on the dependent variable.

The results of this study are: 1) Compensation has positive and not significant effect on employee performance with the regression coefficient value of compensation variable is 0.168. This value is not significant at the 0.05 significant level with a p value of 0.068. This result is supported by the results of t-value t-table, $t\text{-table } 1.872 > t\text{-table } 1.676$; 2) work discipline has a positive and significant effect on employee performance with the regression coefficient value of the work discipline variable is 0.383. This value is significant at the 0.05 significant level with p value 0.002. This result is supported by the results of t-value t-table, $t\text{-table } 3.371 > t\text{-table } 1.676$; 3). The work environment has a positive and significant effect on the performance of the Makassar Regional PPSDM employee with the regression coefficient value of the work environment variable is 0.265. This value is significant at the 0.05 significant level with p value 0.004. This result is supported by the results of t-table, $t\text{-table } 3.008 > t\text{-table } 1.676$.

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	Error! Bookmark not defined.
LEMBAR PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	iii
ABSTRAK	iv
ABSTRACT	v
DAFTAR TABEL.....	viii
DAFTAR GAMBAR.....	Error! Bookmark not defined.
DAFTAR LAMPIRAN.....	x
BAB I.....	1
PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah	7
C. Tujuan Penelitian	8
D. Manfaat Penelitian	9
BAB II.....	10
TINJAUAN PUSTAKA.....	10
A Landasan Teori.....	10
B. Penelitian Terdahulu	29
C. Hubungan Antar Variabel.....	31
D. Kerangka Pikir	36
E. Hipotesis	37
BAB III.....	39
METODE PENELITIAN	39
A. Jenis Penelitian	39
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	39
C. Populasi dan Sampel	40
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	40
E. Jenis dan Sumber Data	43
F. Teknik Pengumpulan Data.....	44
G. Teknik Pengolahan Data	45

H.	Metode Analisis Data	46
I.	Pengujian Hipotesis	51
BAB IV		53
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		53
A.	Gambaran Umum Lokasi Penelitian	53
B.	Karakteristik Responden.....	56
C.	Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	59
D.	Uji Asumsi Klasik.....	69
E.	Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian	75
F.	Pengujian Hipotesis	84
G.	PEMBAHASAN.....	90
BAB V		97
KESIMPULAN DAN SARAN		97
A.	KESIMPULAN.....	97
B.	SARAN-SARAN.....	97
DAFTAR PUSTAKA		99
LAMPIRAN.....		102
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....		129

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia.....	56
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin	57
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan	58
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja.....	59
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai	61
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi	63
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja.....	67
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel	69
Tabel 4.10 Distribusi Histogram.....	70
Tabel 4.11 Grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual	71
Tabel 4.12 Tabel Model Summary	72
Tabel 4.13 Tabel Variance Inflation Factor (VIF).....	74
Tabel 4.14 Tabel diagram pencar (scatterplot).....	75
Tabel 4.15 Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)	77
Tabel 4.16 Penjelasan Responden atas Variabel Kompensasi (X_1).....	79
Tabel 4.17 Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X_2).....	81
Tabel 4.18 Penjelasan Responden atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X_3)....	83
Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi.....	85

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Teori37



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuisisioner.....	103
Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen	108



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dunia Kerja sekarang dituntut menciptakan kinerja pegawai yang tinggi untuk pengembangan pelayanan. Pelayanan harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam lingkungannya. Keberhasilan pelayanan tersebut dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satu faktor penting adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumberdaya lainnya yang dimiliki oleh organisasi atau instansi.

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu instansi memegang peranan sangat penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas instansi. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan output optimal.

Tercapainya tujuan instansi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh kinerja individu pegawainya. Setiap organisasi maupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan harapan apa yang menjadi tujuan instansi akan tercapai.

Kinerja adalah perbandingan dari hasil yang diperoleh pegawai setelah menyelesaikan pekerjaannya dengan standar yang telah ditentukan oleh instansi. Menurut Robbins (2008) bahwa kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sedangkan menurut As'ad (2008) menyatakan kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja yang baik adalah kinerja yang dilakukan secara optimal, yaitu kinerja yang dilakukan sesuai dengan standar organisasi, mencurahkan segala kemampuan yang dimiliki untuk menyelesaikan pekerjaan tersebut dan mendukung dalam mencapai suatu tujuan.

Terciptanya kinerja pegawai yang tinggi sangatlah tidak mudah dikarenakan kinerja pegawai dapat timbul apabila organisasi mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan pegawai untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal sehingga pegawai dapat memberikan kontribusi yang positif bagi instansi. Salah satu upaya yang dapat ditempuh instansi untuk dapat mempengaruhi kinerja pegawai diantaranya adalah pemberian kompensasi karena kompensasi dapat mempengaruhi perilaku pegawai untuk bekerja lebih bersemangat dan memacu tingginya kinerja (Handoko, 2008).

Dalam memberikan semangat untuk meningkatkan kinerja pegawai, instansi perlu memberikan kompensasi bisa berupa *financial*

maupun *non financial* dan harus dihitung dan diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikan pegawai kepada instansi tempat ia bekerja. Kompensasi memiliki arti penting karena kompensasi mencerminkan upaya instansi dalam mempertahankan dan meningkatkan kesejahteraan pegawainya. Rivai (2009) mengemukakan bahwa kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan instansi terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai. Sistem kompensasi yang baik haruslah untuk memikat dan mempertahankan pegawai-pegawai yang cakap. Kompensasi pegawai mempengaruhi produktivitas dan tendensi mereka untuk tetap bersama organisasi atau mencari organisasi lainnya. Manakala dikelola secara benar, kompensasi membantu instansi mencapai tujuannya dan memperoleh, memelihara, dan mempertahankan tenaga kerja yang produktif (Simamora, 2010).

Organisasi sendiri juga berperan dalam mengelola pegawai agar mematuhi segala peraturan, norma yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga para pegawai bekerja dengan disiplin dan efektif. berbagai aturan/norma yang ditetapkan oleh suatu instansi memiliki peran yang sangat penting dalam menciptakan kedisiplinan agar para pegawai dapat mematuhi dan melaksanakan peraturan tersebut. Aturan/norma itu biasanya diikuti sanksi yang diberikan bila terjadi pelanggaran. Sanksi tersebut bisa berupa teguran baik lisan/tertulis, skorsing, penurunan

pangkat bahkan sampai pemecatan kerja tergantung dari besarnya pelanggaran yang dilakukan oleh pegawai.

Hal itu dimaksudkan agar para pegawai bekerja dengan disiplin dan bertanggungjawab atas pekerjaannya. Bila para pegawai memiliki disiplin kerja yang tinggi, diharapkan akan mampu menyelesaikan tugas dengan cepat dan tepat sehingga kinerja yang dihasilkan akan baik. Instansi sangat mengharapkan setiap individu dalam instansi dapat menciptakan disiplin kerja yang tinggi demi kemajuan instansi dan pencapaian tujuan instansi yang efektif dan efisien.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai perusahaan sebaiknya memberikan perhatian dalam hal kenyamanan karyawan saat bekerja, lingkungan kerja yang nyaman menjadi faktor yang penting pegawai saat bekerja. Karena selama melakukan pekerjaan, pegawai akan berinteraksi dengan berbagai kondisi yang terdapat dalam lingkungan kerjanya.

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja dan lingkungan kerja non . Lingkungan kerja yaitu semua keadaan berbentuk yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Sedangkan lingkungan kerja non yaitu semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila pegawai dapat melaksanakan pekerjaan secara optimal, nyaman, dan bebas dari

gangguan, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik. Lingkungan kerja pada instansi penting untuk diperhatikan. Instansi yang memiliki lingkungan kerja yang aman dan nyaman akan membuat pegawai merasa nyaman bekerja. Hal ini memberikan rasa nyaman pada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sehingga pada akhirnya kondisi kerja akan lebih baik dan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan (Triningsih, 2006). Pegawai yang bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat pegawai menjadi malas dan menghasilkan kinerja rendah.

Kehadiran PPSDM Regional Makassar dimaksudkan untuk memberikan dukungan pelayanan prima dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia. Meningkatkan dan mengembangkan standar kompetensi Aparatur Pemerintahan Dalam Negeri.

Dalam perkembangannya PPSDM Regional Makassar diharapkan semakin tumbuh dan terus meningkat profesionalismenya sejalan dengan perubahan teknologi. Tujuan agar peningkatan kepercayaan dari Aparatur Pemerintah terus mengalami peningkatan dan didukung sumber daya manusia yang handal.

Permasalahan yang ada di PPSDM Regional Makassar adalah rendahnya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan hal ini dilihat dari tingginya *turn over* (keluar masuk) pegawai pada instansi yang disebabkan oleh rendahnya kepuasan kerja dalam hal kompensasi yang

dirasakan oleh seorang pegawai yang berdampak kepada pencapaian target dari suatu instansi tempat dia bekerja.

Dari penelitian pendahuluan yang dilakukan masih terdapat pegawai yang sering meninggalkan pekerjaannya, sehingga pelaksanaan pekerjaan yang seharusnya dilakukan menjadi terkendala. Bahkan sering terdapat pekerjaan yang tertunda-tunda yang diakibatkan pegawai yang mengerjakan pekerjaan tersebut tidak berada di ruang kerjanya sendiri. Hal inilah diduga karena kondisi lingkungan kerja untuk melaksanakan pekerjaannya sehari-hari kurang mendukung disebabkan bau rokok dimana-mana serta sirkulasi udara yang buruk, sehingga pegawai lebih senang berada di luar ruang kerjanya dan ada beberapa pegawai yang lebih senang berada di ruang kerja pegawai yang lainnya atau di luar unit kerjanya sendiri. Namun ada beberapa pegawai yang sering meninggalkan pekerjaan yang seharusnya dilakukan, bukan dikarenakan kondisi kerjanya yang kurang baik saja tetapi juga dikarenakan kompensasi yang diperolehnya selama ini dirasa tidaklah memadai.

Para pegawai juga berpendapat bahwa tidak ada bedanya antara pegawai yang bekerja dengan giat dengan yang tidak, karena kompensasi yang diberikan belum sesuai dengan beban pekerjaan, tunjangan kesehatan yang diberikan masih dianggap kurang memuaskan sehingga kinerja mereka dalam bekerja menurun. Keluhan lain dari pegawai yang melaksanakan tugas diluar kota mereka kadang harus bermalam di mobil atau masjid disebabkan biaya penginapan yang lebih besar dari standar

yang diberikan perusahaan hal ini menyebabkan kadang pegawai mengerjakan secara terburu-buru dan mengalami kelelahan disebabkan tempat istirahat yang kurang baik sehingga hasil pengerjaan yang tidak maksimal.

Permasalahan-permasalahan yang telah dikemukakan tersebut merupakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Apabila hal tersebut dibiarkan begitu saja, tentunya akan memberikan dampak yang negatif pada hasil kerja yang diberikan pada organisasi. Dengan hasil kerja yang tidak baik, tentunya akan menyebabkan PPSDM Regional Makassar tidak akan dapat lebih unggul dalam persaingan yang serba kompetitif, karena tidak mampu meningkatkan kualitas staf tenaga kerja yang handal.

Berdasarkan pada uraian latar belakang masalah yang terjadi diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar"

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah yang dapat dikemukakan untuk kemudian dikaji dalam penelitian ini adalah :

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar?
2. Seberapa besar pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar?
3. Seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar?
4. Variabel apa yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar?

C Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk menganalisis besarnya pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.
2. Untuk menganalisis besarnya pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.
3. Untuk menganalisis besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.

4. Untuk menganalisis variabel yang paling dominan pengaruhnya terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat antara lain:

1. Untuk memberikan sumbangan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan informasi yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja.
2. Untuk menambah dan memperluas pengetahuan peneliti dalam hal manajemen khususnya yang berhubungan dengan masalah kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja dan kinerja pegawai.
3. Memberikan masukan kepada dunia pendidikan seperti Program Pascasarjana Universitas Bosowa dan khususnya bagi Program Studi Magister Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Bagi kalangan pendidikan atau akademisi sebagai informasi serta untuk merangsang pihak lain yang akan mengadakan penelitian dengan kajian yang sama dimasa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A Landasan Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Definisi Kinerja Pegawai

Mangkunegara (2011) menjelaskan bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Rivai (2009) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi. Sedangkan Moehariono (2010) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral atau etika.

Pengertian kinerja menurut Wibowo (2013) adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Simamora (2010) berpendapat bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan pegawai. Sedangkan menurut pendapat Hasibuan (2013) menyatakan kinerja merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang

biasanya dipakai sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Meningkatkan kinerja pegawai adalah hal yang sangat fundamental untuk mencapai hasil maksimal untuk instansi dan untuk memberikan kepuasan kepada para konsumen. Untuk mencapai hasil tersebut terdapat faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Moehariono (2012) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

- 1) Harapan mengenai imbalan.
- 2) Dorongan.
- 3) Kemampuan.
- 4) Kebutuhan dan sifat.
- 5) Persepsi terhadap tugas.
- 6) Imbalan eksternal dan internal.
- 7) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan kepuasan kerja.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2011) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor individu.

Secara psikologis, individu yang normal adalah yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis dan nya. Dengan adanya integritas yang tinggi di keduanya, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan

modal utama untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor ini sangat mendukung dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier serta fasilitas kerja yang relatif memadai.

2. Kompensasi

a. Definisi Kompensasi

Kompensasi merupakan istilah yang berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial atau financial reward yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah instansi. Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi (Simamora 2010). Pada umumnya bentuk kompensasi berupa finansial karena pengeluaran moneter yang dilakukan oleh instansi. Kompensasi bias langsung diberikan kepada pegawai, ataupun tidak langsung, dimana pegawai menerima kompensasi dalam bentuk-bentuk non moneter. Menurut Handoko (2008) bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sedangkan Wibowo

(2013) berpendapat bahwa 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. Sedangkan menurut Nawawi (2008) kompensasi bagi organisasi/instansi berarti penghargaan/ganjaran pada para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya, melalui kegiatan yang disebut bekerja.

b Jenis-jenis Kompensasi

Kompensasi terdiri dari kompensasi langsung dan tidak langsung (Rivai, 2009).

1) Kompensasi langsung, terdiri dari:

- a) Gaji pokok yang merupakan kompensasi dasar yang diterima seorang pegawai biasanya berupa upah atau gaji. Gaji merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai secara teratur. Sedangkan upah adalah imbalan finansial langsung yang diberikan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan.
- b) Penghasilan tidak tetap merupakan jenis kompensasi yang dihubungkan dengan kinerja individual, tim, atau dengan suatu organisasional. Contoh dari penghasilan tidak tetap:

1. Bonus, merupakan pembayaran ekstra tepat waktu diakhir periode, dimana akan dilakukan penilaian kinerja pekerjaan.
 2. Komisi, merupakan sebuah kompensasi untuk mencapai target penjualan tertentu.
 3. Opsi saham, merupakan suatu bentuk kompensasi yang memungkinkan pegawai untuk membeli sebagian saham instansi milik pegawai dengan harga khusus.
 4. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standar yang telah ditentukan.
 5. Pembagian keuntungan, merupakan bagian keuntungan instansi untuk dibayarkan kepada pegawai.
- 2) Kompensasi tidak langsung, diantaranya:
- a) Tunjangan pegawai
- Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi seperti pembayaran tidak masuk kantor (pelatihan, cuti kerja, sakit, liburan hari merah, acara pribadi, masa istirahat, asuransi kesehatan, dan program pensiun).

b) Tunjangan jabatan

Tambahan hak istimewa selain pembayaran kompensasi dan tunjangan pegawai.

Menurut Nawawi (2008) penghargaan atau ganjaran sebagai kompensasi dibedakan jenis-jenisnya sebagai berikut :

1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung adalah penghargaan/ganjaran yang disebut gaji atau upah, yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap. Kompensasi langsung juga disebut sebagai upah dasar yakni upah atau gaji tetap yang diterima seorang pekerja dalam bentuk upah bulanan (*salary*) atau upah mingguan atau upah setiap jam dalam bekerja (*hourly wage*).

2) Kompensasi tidak langsung (*indirect compensation*)

Kompensasi tidak langsung adalah pemberian bagian keuntungan/manfaat lainnya bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, dapat berupa uang atau barang. Dengan kata lain kompensasi tidak langsung adalah program pemberian penghargaan/ganjaran dengan variasi yang luas, sebagai pemberian bagian keuntungan organisasi/instansi.

3) Insentif

Insentif adalah penghargaan/ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya

tidak tetap atau sewaktu-waktu. Oleh karena itu insentif sebagai bagian dari keuntungan, terutama sekali diberikan pada pekerja yang bekerja secara baik atau yang berprestasi.

c. Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kompensasi

Nawawi (2008) juga menjelaskan faktor-faktor yang harus diperhitungkan organisasi/instansi dalam menetapkan tingkat upah adalah:

- 1) Penawaran atau persediaan dan permintaan tenaga kerja di pasar tenaga kerja.

Memperhitungkan secara tepat mengenai jenis keterampilan/keahlian yang diperlukannya, dihubungkan dengan jumlahnya, agar tidak terlalu sedikit, atau sebaliknya berlebihan dalam merekrut, yang berakibat pada efisien atau tidaknya membayar gaji sebagai bagian pembiayaan (*cost*) organisasi/instansi.

- 2) Organisasi serikat kerja

Ikut mempengaruhi tingkat upah/gaji, karena fungsinya dalam memperjuangkan tingkat upah minimum dan berdasarkan kondisi profesionalitas para pekerja sebagai anggotanya.

- 3) Kemampuan membayar

Pengupahan harus didasarkan pada perkiraan bahwa jumlahnya sebagai pembiayaan (*cost*) merupakan bagian dalam modal

produksi, harus kembali dalam jumlah yang sama atau lebih dalam keuntungan yang diperoleh.

4) **Produktivitas**

Tingkat produktivitas atau prestasi pekerja seharusnya dijadikan bahan pertimbangan dalam menentukan besar kecilnya upah/gaji pekerja. Pertimbangan ini selain untuk memenuhi aspek keadilan/kewajaran, juga akan mempengaruhi motivasi kerja yang bermuara pada kemampuan kompetitif bagi para pekerja.

5) **Biaya kehidupan**

Memperhitungkan kuantitas dan kualitas pekerja secara tepat, karena sangat berpengaruh pada jumlah pembiayaan (*cost*) yang harus disediakan, dengan tidak mengakibatkan keuntungan yang diperoleh kehilangan artinya sebagai perwujudan eksistensi instansi yang kompetitif.

6) **Peraturan pemerintah**

Merupakan usaha pemerintah yang berhubungan dengan faktor biaya kehidupan, agar para pekerja memperoleh penghasilan yang memungkinkannya hidup layak sesuai dengan harkat dan martabatnya sebagai manusia.

d. Tujuan-tujuan Kompensasi

Menurut T. Hani Handoko (2008) tujuan pemberian kompensasi adalah sebagai berikut:

1) Memperoleh personalia yang *qualified*

Kompensasi perlu ditetapkan cukup tinggi untuk menarik para pelamar. Karena instansi-instansi bersaing dalam pasar tenaga kerja, tingkat pengupahan harus sesuai dengan kondisi penawaran dan permintaan tenaga kerja, tingkat gaji yang relatif tinggi diperlukan untuk menarik para pelamar cakap yang sudah bekerja di berbagai instansi lain.

2) Mempertahankan para pegawai yang ada sekarang

Untuk mencegah perputaran pegawai, pengupahan harus dijaga agar tetap kompetitif dengan instansi-instansi lain.

3) Menjamin keadilan

Administrasi pengupahan dan penggajian berusaha untuk memenuhi prinsip keadilan. Keadilan dan konsistensi internal dan eksternal sangat penting diperhatikan dalam penentuan tingkat kompensasi.

4) Menghargai perilaku yang diinginkan

Kinerja yang baik, pengalaman, kesetiaan, tanggung jawab baru dan perilaku lain dapat dihargai melalui rencana kompensasi yang efektif.

5) Mengendalikan biaya-biaya

Suatu program kompensasi yang rasional membantu organisasi untuk mendapatkan dan mempertahankan sumberdaya manusianya pada tingkat biaya yang layak. Tanpa struktur pengupahan dan penggajian sistematis organisasi dapat membayar kurang (underpay) atau lebih (overpay) kepada para pegawainya.

6) Memenuhi peraturan-peraturan legal

Program kompensasi-kompensasi yang baik memperhatikan kendala-kendala tersebut dan memenuhi semua peraturan pemerintah yang mengatur kompensasi pegawai.

3. Disiplin Kerja

a. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin menurut T. Hani Handoko (2008) adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (Soedjono, 2005) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang

akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

b. Jenis – Jenis Disiplin Kerja

Handoko (2011) menyatakan bahwa ada 3 tipe disiplin dalam organisasi. Tipe disiplin itu adalah sebagai berikut :

1) Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri pegawai. Dengan cara ini pegawai menjaga disiplin diri mereka dan bukan karena suatu paksaan.

2) Disiplin Korektif

Adalah kegiatan diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba menghindari pelanggaran-pelanggaran berikutnya. Kegiatan korektif sering berupa sesuatu bentuk hukuman dan disebut tindakan kedisiplinan. Sasaran-sasaran tindakan pendisiplinan hendaknya positif, bersifat mendidik dan

menilai, bukan tindakan negatif yang bersifat menjatuhkan. Secara umum tindakan pendisiplinan adalah sebagai berikut :

- a) Untuk memperbaiki pelanggaran
- b) Untuk menghalangi pegawai lain melakukan pelanggaran serupa
- c) Untuk menjaga berbagai standar agar tetap konsisten dan efektif.

3) Disiplin Progresif

Adalah kegiatan yang memberikan hukuman-hukuman lebih berat terhadap pelanggaran-pelanggaran yang berulang. Tujuannya memberikan kesempatan bagi pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dikenakan hukuman yang lebih berat. Sebuah contoh sistem disiplin progresif yang disusun atas dasar tingkat berat atau kasarnya hukuman secara ringkas dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- a) Teguran secara lisan oleh penyelia
- b) Teguran tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c) Skorsing dari pekerjaan satu sampai tiga hari
- d) Skorsing satu minggu atau lebih
- e) Diturunkan pangkatnya
- f) Dipecat

c. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Alex S. Nitisemito (2005) ada beberapa hal yang dapat menunjang keberhasilan dalam pendisiplinan pegawai yaitu :

1) Ancaman

Dalam rangka menegakkan kedisiplinan kadang kala perlu adanya ancaman meskipun ancaman yang diberikan tidak bertujuan untuk menghukum, tetapi lebih bertujuan untuk mendidik supaya bertingkah laku sesuai dengan yang kita harapkan.

2) Kesejahteraan

Untuk menegakkan kedisiplinan maka tidak cukup dengan ancaman saja, tetapi perlu kesejahteraan yang cukup yaitu besarnya upah yang mereka terima, sehingga minimal mereka dapat hidup secara layak.

3) Ketegasan

Jangan sampai kita membiarkan suatu pelanggaran yang kita ketahui tanpa tindakan atau membiarkan pelanggaran tersebut berlarut-larut tanpa tindakan yang tegas.

4) Partisipasi

Dengan jalan memasukkan unsur partisipasi maka para pegawai akan merasa bahwa peraturan tentang ancaman hukuman adalah hasil persetujuan bersama.

5) Tujuan dan Kemampuan

Agar kedisiplinan dapat dilaksanakan dalam praktek, maka kedisiplinan hendaknya dapat menunjang tujuan instansi serta sesuai dengan kemampuan dari pegawai.

6) Keteladanan Pimpinan

Mempunyai pengaruh yang sangat besar dalam menegakkan kedisiplinan sehingga keteladanan pimpinan harus diperhatikan..

4. Lingkungan kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mendorong pegawai dapat bekerja secara maksimal. Menurut Mangkunegara (2011) lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja pegawai, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh pegawai harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah.

Menurut Sedarmayanti (2011) bahwa lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja dan lingkungan kerja non . Selanjutnya Sedarmayanti (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak

langsung. Lingkungan kerja sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan pegawai dan berada di dekat pegawai (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah 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.

b. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti yang dikemukakan Sedarmayanti (2011), yaitu :

1) Penerangan

Berjalannya suatu instansi tak luput dari adanya faktor penerangan, begitu pula untuk menunjang kondisi kerja penerangan memberikan arti yang sangat penting. Salah satu faktor yang penting dari lingkungan kerja yang dapat memberikan semangat dalam bekerja adalah penerangan yang baik. Pegawai yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan keletihan mental, perasaan marah dan gangguan lainnya. Dalam hal penerangan di sini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Penerangan yang baik dapat memberikan kepuasan dalam bekerja

dan tentunya akan meningkatkan produktivitas, selanjutnya penerangan yang tidak baik dapat memberikan ketidakpuasan dalam bekerja dan menurunkan produktivitas. Hal ini disebabkan karena penerangan yang baik tentunya akan memudahkan para pegawai dalam melakukan aktivitas.

2) Suhu udara

Suhu udara dalam ruangan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan oleh manajemen instansi agar pegawai dapat bekerja dengan menggunakan seluruh kemampuan sehingga menciptakan hasil yang optimal. Selain suhu udara, sirkulasi udara di tempat kerja perlu diperhatikan juga. Bila sirkulasi udara baik maka udara kotor yang ada dalam ruangan bisa diganti

dengan udara yang bersih yang berasal dari luar ruangan. Berbicara tentang kondisi udara maka ada tiga hal yang menjadi fokus perhatian yaitu kelembaban, suhu udara dan sirkulasi udara. Ketiga hal tersebut sangat berpengaruh terhadap aktivitas para pekerja.

3) Bising

Bunyi bising dapat mengganggu konsentrasi dalam bekerja, untuk itu suara-suara ribut harus diusahakan berkurang. Turunnya konsentrasi karena ditimbulkan oleh suara bising dapat berdampak pada meningkatnya stress pegawai.

4) Penggunaan Warna

Warna ruangan mempunyai pengaruh terhadap gairah kerja dan semangat para pegawai. Warna ini berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi efek psikologis kepada para pegawai karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan seseorang. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, ceria atau sumpek dan lain-lain.

5) Ruang Gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah tata ruang kerja yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja bagi semua pegawai yang bekerja di dalamnya. Barang-barang yang diperlukan dalam ruang kerja harus ditempatkan sedemikian rupa sehingga tidak menimbulkan gangguan terhadap para pegawai. Jalan-jalan yang dipergunakan untuk lalu-lalang para pegawai hendaknya tidak dipergunakan untuk meletakkan barang-barang yang tidak pada tempatnya. Dalam ruangan kerja hendaknya ditempatkan tempat sampah sehingga kebersihan lingkungan kerja tetap terjaga. Ruang kerja hendaknya di desain sedemikian rupa sehingga memberikan kesan nyaman bagi para pegawai. Untuk itu ruangan kerja harus ditata mengacu kepada aliran kerja sehingga meningkatkan efisiensi dan memudahkan koordinasi antar para pegawai. Instansi yang baik akan selalu menyediakan berbagai

sarana yang memadai, hal ini dimaksudkan agar para pegawai merasa senang dan betah di ruangan kerja.

6) **Keamanan Bekerja**

Keamanan yang diciptakan suatu instansi mewujudkan pemeliharaan pegawai dengan baik, namun keamanan bekerja ini tidak bisa diciptakan oleh pimpinan instansi. Keamanan bekerja akan tercipta bila semua elemen yang ada di instansi secara bahu-membahu menciptakan kondisi keamanan yang stabil. Keamanan kerja untuk sebuah kantor memang harus diperhatikan baik itu untuk keamanan terhadap peralatan yang digunakan dan keamanan lingkungan kerja. Lingkungan kerja harus memenuhi syarat-syarat keamanan dari orang-orang yang berniat jahat dan ruangan kerja yang aman dari aktivitas tamu dan pergerakan umum. Tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, yang harus dipatuhi oleh setiap instansi. Artinya setiap instansi menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya. Hal ini dimaksudkan agar pegawai dapat bekerja dengan tenang dan nyaman.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Moekijat (2010) indikator-indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja pegawai, sebagai berikut :

1) Penerangan

Penerangan atau cahaya yang cukup merupakan pertimbangan yang paling penting dalam fasilitas kantor. Pelaksanaan tugas akan berjalan dengan baik jika penerangan dalam ruang kerjanya baik. Dalam pelaksanaan tugas seringkali pegawai membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian. Dalam hal ini penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, kita harus tahu bagaimana mengatur lampu tersebut sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Penerangan yang terlalu besar akan membuat rasa panas pada pegawai sehingga dapat menimbulkan rasa kegelisahan, tetapi sebaliknya apabila penerangan kurang maka pegawai lekas mengantuk dan kemungkinan pekerjaan banyak yang keliru. Selain penerangan listrik ada pula penerangan matahari, hal ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan masuknya sinar matahari dengan menggunakan kaca-kaca pada jendela, plafon serta dinding. Meskipun demikian, haruslah dijaga bahwa sinar matahari yang masuk hendaknya jangan menimbulkan silau ataupun udara yang pengap.

2) Warna

Warna tidak hanya mempercantik kantor tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi dimana pekerjaan itu dilakukan. Instansi hendaknya dapat memadupadankan komposisi warna yang tepat untuk dinding

ruangan dan alat- alat produksi, dengan pemilihan warna yang tepat akan menimbulkan kesenangan dan semangat dalam diri pegawai.

3) Udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukanapalagi bila dalam ruang kerja tersebut penuh dengan pegawai. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran daripegawai, sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan menyebabkan rasa pengap dan rasa cepat lelah pada pegawai. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup, maka harus diperhatikan pembuatan dan peletakan ventilasi udara dan jendela dengan tepat sehingga membuat pegawai merasa nyaman.

4) Suara

Kantor yang gaduh bukan merupakan kantor yang efisien. Suara yang gaduh dapat menimbulkan kekacauan. Suara yang gaduh dapat menyebabkan kesulitan dalam dalam memusatkan fikiran, dalam melaksanakan tugas dengan baik sehingga pegawaiiakan mudah melakukan kesalahan dalam bekerja.

B. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berhubungan dengan variabel kompensasi, disiplin kerja, lingkungan kerja & kinerja pegawai :

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Astri Yudha (2011) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Pertenunan Pada Instansi Pt Iskandar Tex Surakarta Tahun 2011 ” . Metode pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan purposive sampling dengan populasi sebesar 114 dan sampel yang diambil 36 orang. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Hasil penelitiannya adalah variabel disiplin kerja dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif significant terhadap variabel kinerja pegawai.
- b. Penelitian yang dilakukan oleh A.A Gede Kresnayana Pramana (2008) dengan judul “Pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai”. Metode pengambilan sampel menggunakan metode sensus dengan populasi sebesar 59 orang dan respondennya adalah seluruh pegawai. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan analisis linier berganda. Hasil dari penelitian ini adalah variabel kompensasi, variabel lingkungan kerja , dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
- c. Penelitian yang dilakukan Nadya Wahyuningtyas (2013) dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada BankJateng Cabang Koordinator Semarang)”. Metode pengambilan sampel

menggunakan metode sensus dengan populasi sebesar 78 dan respondennya adalah seluruh pegawai Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang. Hasil dari penelitian ini adalah variabel lingkungan kerja dan variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

- d. Penelitian yang dilakukan Sopiah (2013) dengan judul "*The Effect of Compensation toward Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia*". Metode pengambilan sample dalam penelitian ini menggunakan purposive sampling dengan populasi sebesar 436 orang dan sampel yang diambil 141 orang. Dalam penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan metode statistik deskriptif. Hasil penelitian ini adalah variabel kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

C. Hubungan Antar Variabel

1. Pengaruh Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi Kerja merupakan salah satu faktor terpenting dimana Kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh instansi. Kompensasi kerja dapat memacu pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah salah satu tujuan pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi yaitu adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para pegawai berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk instansi tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi pegawai itu sendiri dan akhirnya kinerja pegawai tersebut pun semakin menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan instansi kepada pegawai, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk instansi tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial

maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada instansi. Dan hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke instansi lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut pasti akan terus memberikan kinerja yang semakin meningkat di instansi tersebut tanpa berpindah ke instansi lain.

Sopiah (2013) dan Nadya (2013) telah meneliti pengaruh kompensasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

Kompensasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ketempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para pegawai. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi.

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (Soedjono,2005) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (dalam Astri Yuda, 2011) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Astri (2011) dan A.A Gede (2008) telah meneliti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja merupakan variabel penting dimana lingkungan kerja harus mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja atau beraktivitas. Lingkungan kerja yang terdiri dari suhu udara, kelembapan udara, suara bising dan lain-lain harus diperhatikan dengan baik oleh instansi. Agar kenyamanan pegawai dapat terpenuhi dengan baik dan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Lingkungan kerja adalah di dalam suatu instansi penting untuk diperhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan dilaksanakan dengan efektif apabila tidak didukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam instansi/ instansi tersebut. Segala mesin, peralatan kantor yang dipasang dan digunakan di dalam instansi/ instansi tersebut, Tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang ditentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang dilaksanakan oleh instansi/ instansi yang bersangkutan.

Menurut Alex S. Nitisemito (2005) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

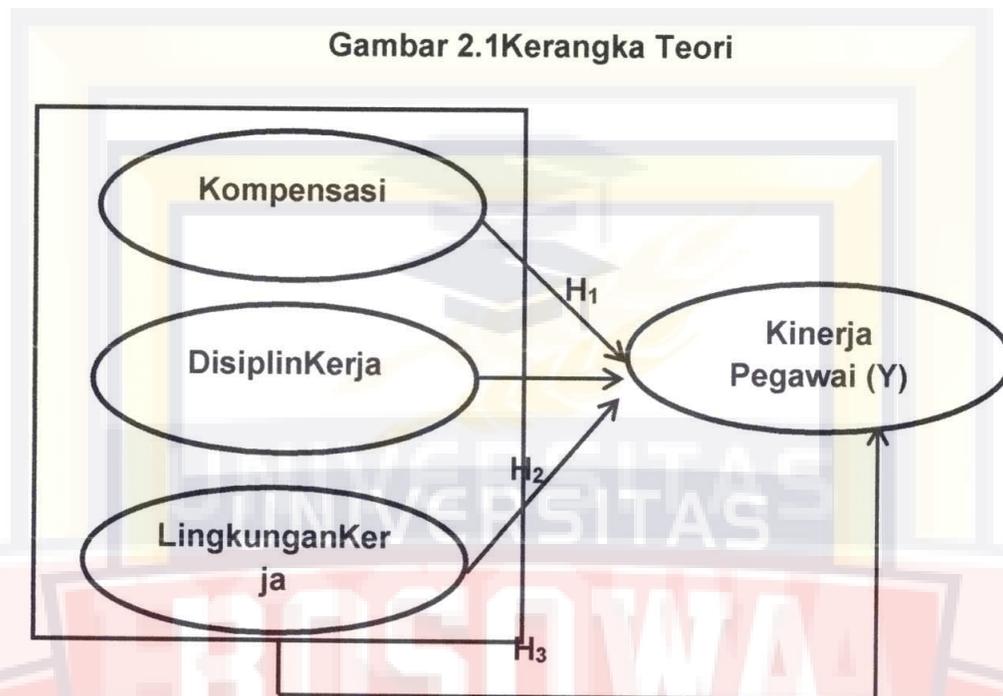
A.A. Gede (2008), Astri (2011), dan Nadya (2013) telah meneliti pengaruh lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, kemudian menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian tersebut maka hipotesis yang dianjurkan adalah :

Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

D. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan penjabaran dari masalah logis dengan faktor yang diidentifikasi sebagai masalah yang penting (Sekaran,

2006). Sebuah model yang baik dapat menjelaskan antara variabel penelitian. Kerangka pemikiran yang telah disusun adalah :



Gambar diatas menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1), variabel disiplin kerja (X_2) dan variabel lingkungan kerja (X_3) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

E. Hipotesis

Hipotesis merupakan pernyataan singkat yang disimpulkan dari landasan teori dan penelitian terdahulu, serta merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang diteliti, dimana jawaban itu masih bersifat lemah, dan perlu dilakukan pengujian secara empiris kebenarannya. Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Secara simultan dan parsial kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar baik secara simultan maupun secara parsial.

H₁ : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H₂ : Disiplin Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

H₃ : Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai

2. Kompensasi adalah variabel yang berpengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai pada Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar

BUSUWA

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif adalah pendekatan dalam penelitian menggunakan data berupa angka-angka. Penelitian ini disusun sebagai penelitian induktif yakni mencari dan mengumpulkan data yang ada di lapangan dengan tujuan untuk mengetahui faktor-faktor, unsur-unsur bentuk, dan suatu sifat dari fenomena di masyarakat (Nazir, 1998:51). Penelitian ini akan menganalisis pengaruh Kompensasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar, pemilihan lokasi ini didasarkan pada data dan informasi yang dibutuhkan, relevan dengan pokok permasalahan yang menjadi obyek penelitian.

2. Waktu penelitian

Waktu Penelitian berlangsung selama kurang lebih 2 (dua) bulan antara Bulan Juni – Agustus.

C. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian, Ferdinand (2006). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Pusat Pengembang Sumber Daya Manusia Regional Makassar yang berjumlah 49 orang.

2. Sample

Teknik pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu jumlah sampel merupakan seluruh populasi, Supardi (2013). Sampel penelitian ini sebanyak 49 responden.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

Penelitian merupakan kegiatan yang dilakukan untuk mendapatkan kebenaran atau fakta, yang dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis data secara teliti, jelas, serta sistematis, dan dapat dipertanggungjawabkan atau dapat diuji kebenarannya (Ferdinand, 2006). Untuk itu dalam proses penelitian perlu menggunakan metode yang biasa disebut metode penelitian.

1 Variabel Penelitian

Variabel penelitian dalam penelitian ini adalah :

a. *Independent Variable* (Variabel bebas)

Tipe variabel yang mempengaruhi variabel lain atau variabel yang mempengaruhi variabel terikat. Dalam penelitian ini *Independent Variable* adalah Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2), dan Lingkungan Kerja (X_3).

b. *Dependent Variable* (Variabel Terikat)

Tipe variabel yang dipengaruhi oleh variabel lain atau variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas. Dalam penelitian ini *Dependent Variable* adalah Kinerja Pegawai (Y)

2 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan suatu definisi yang diungkapkan secara jelas dari masing-masing variabel dalam penelitian, dan dijabarkan ke dalam indikator-indikator. Indikator adalah dimensi tertentu dari suatu konsep yang dapat diukur (Widiyanto, 2008). Adapun definisi operasional variabel dalam penelitian ini :

Tabel 3.1 Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator
Kinerja Pegawai (Y)	Merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam instansi	a. Kualitas Kerja. b. Kuantitas Hasil Kerja. c. Pengetahuan. d. Kerjasama. (Bernardin dan Russel, 2002)
Kompensasi (X ₁)	Merupakan apa yang diterima oleh para pegawai sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi.	a. Tunjangan. b. Insentif. c. Penghargaan dan harapan. Gorda (2010)
Disiplin Kerja (X ₂)	Merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan - peraturan yang telah ditetapkan	a. Absensi / Kehadiran. b. Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan. c. Bekerja sesuai prosedur (Rivai (2005))

Lingkungan Kerja	lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk yang terdapat di sekitar tempatkerja dimana dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.	a. Penerangan b. warna c. musik d. udara e. suara
------------------	--	---

Moekijat (2010)

E. Jenis dan Sumber Data

Jenis data dalam penelitian ini menggunakan

1. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari obyek penelitian, data ini diperoleh secara langsung dari sumber utama. Data primer dikumpulkan melalui kuesioner yang diperoleh dari seluruh pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.

2. Data Sekunder

Data Sekunder merupakan data yang diperoleh dari obyek penelitian secara langsung dari sumber utama dan diperoleh melalui data jumlah pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia (PPSDM) Regional Makassar.

F. Teknik Pengumpulan Data

1. Wawancara

Metode pengumpulan data dalam suatu penelitian ilmiah dimaksudkan untuk memperoleh bahan-bahan yang relevan akurat dan terpercaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode wawancara yaitu metode yang dilakukan melalui tanya jawab.

2. Kuesioner

Merupakan suatu teknik pengumpulan data dalam penelitian dengan menggunakan angket yang berisi daftar pertanyaan kepada responden. Angket tersebut diberikan kepada para responden dan kemudian diharapkan setiap masing-masing responden akan mengisinya dengan pendapat dan persepsi setiap individu responden itu sendiri.

Angket yang digunakan dalam penelitian ini merupakan angket langsung dan tertutup, artinya angket tersebut langsung diberikan kepada responden dan responden dapat memilih salah satu dari alternatif jawaban yang telah tersedia.

Dalam penelitian ini jawaban yang diberikan oleh pegawai kemudian diberi skor dengan mengacu pada skala likert. Menurut Sugiyono (2014) skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang/sekelompok orang tentang

fenomena sosial. Dalam penelitian skala Likert, maka variabel yang dapat diukur dijabarkan menjadi indikator jawaban seperti item instrumen yang menggunakan skala Likert.

Sangat Tidak setuju (STS) = 1

Tidak Setuju (TS) = 2

Kurang Setuju (KS) = 3

Setuju (S) = 4

Sangat Setuju (SS) = 5

3. **Kepustakaan**

Yaitu memperoleh data dengan cara membaca atau mempelajari buku buku literatur yang berhubungan dengan penelitian.

G. **Teknik Pengolahan Data**

Teknik pengolahan data yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. **Pengeditan (*editing*)**

Editing data adalah penelitian kembali data yang telah dikumpulkan dengan menilai apakah data yang telah dikumpulkan tersebut cukup baik atau relevan untuk diproses atau dioleh lebih lanjut (Tika, 2006).

2. Pemberian kode (*coding*)

Coding adalah usaha pengkalsifikasian jawaban dari para responden menurut macamnya. Coding data harus dilakukan secara konsisten karena hal tersebut sangat menentukan reliabilitas. Tidak tercapainya konsistensi dalam coding dapat berakibat terjadinya klasifikasi jawaban yang lebih kompleks sehingga akan menimbulkan kesukaran dalam mengklasifikasikan jawaban atau mengkategorikan jawaban (Tika, 2006).

3. Tabulasi (*tabulating*)

Langkah selanjutnya dalam pengolahan data setelah coding yaitu proses tabulasi. Yang dimaksud dengan tabulasi adalah proses penyusunan dan analisis data dalam bentuk tabel, akan mempermudah kita dalam melakukan analisis. Pembuatan suatu tabel sangat tergantung pada tujuan penelitian dan hipotesis yang kita buat (Tika, 2006).

H. Metode Analisis Data

Metode analisis ini merupakan metode analisis yang dilakukan terhadap data yang diperoleh dari hasil jawaban kuesioner/ digunakan untuk menganalisis data yang berbentuk angka-angka. Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Uji Instrumen

a. Uji Validitas

Sugiyono (2013) mendefinisikan bahwa validitas merupakan kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada objek yang diteliti. Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara yang dilaporkan oleh peneliti dengan data sesungguhnya terjadi pada objek penelitian.

Sedangkan menurut Ghazali (2013) Uji validitas digunakan untuk mengukur sah/valid tidak suatu kuesioner, suatu kuesioner dinyatakan valid apabila pertanyaan kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut, validitas menunjukkan sejauh mana alat pengukur yang digunakan untuk mengukur apa yang diukur. Adapun caranya adalah dengan menghubungkan atau mengkorelasikan antara skor yang diperoleh pada masing-masing item pertanyaan dengan skor total individu. Pengujian validitas tiap item pertanyaan dilakukan dengan menghitung korelasi Pearson product moment antara skor item dengan skor total. Suatu item pertanyaan dikatakan valid jika signifikan < 0.05 .

b Uji Reliabilitas

Ghozali (2013) mendefinisikan reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan

yang dinyatakan valid. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan konsistensi suatu alat ukur dalam mengukur gejala yang sama.

Sedangkan reliabilitas adalah kesamaan hasil pengukuran atau pengamatan bila fakta atau kenyataan hidup tadi diukur atau diamati berkali-kali dalam waktu yang berlainan. Alat dan cara mengukur atau mengamati sama-sama memegang peranan penting dalam waktu yang bersamaan.

Reliabilitas dilakukan untuk mengukur konsistensi konstruk atau variable penelitian suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal apabila jawaban seseorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha (α) suatu variabel dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach Alpha $> 0,70$ (Nunnally dikutip oleh Ghozali, 2013).

2 Uji Asumsi Klasik

a Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Model regresi yang baik adalah berdistribusi normal atau mendekati normal. Untuk mengetahui adakalanya normalitas dalam model regresi, dengan melihat normal probability plot yang membandingkan satu garis lurus diagonal, dengan plotting data

residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Jika distribusi data residual normal, maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya (Ghozali, 2013).

Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Adapun dasar pengambilan keputusan sebagai berikut (Ghozali, 2013):

- 1) Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi normalitas.

b. Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat apakah ada atau tidak korelasi antar variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel independen. Jika variabel independensaling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel orthogonadalah variabel independen yang nilai korelasi antar sesama variabel independensama dengan nol (Ghozali, 2013).

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homoskedastisitas. Model regresi yang baik adalah Homoskedastisitas tidak Heteroskedastisitas cara mendeteksinya dengan melihat grafik perhitungan antara nilai prediksi variabel tingkat (ZPRED) dengan residual (SRESID), analisisnya:

- a) Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur lebih bergelombang menyebar kemudian menyempit maka grafik mengindikasikan telah terjadi Heteroskedastisitas.
- b) Jika tidak ada pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y maka tidak terjadi Heteroskedastisitas.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model regresi adalah model yang digunakan untuk menganalisis pengaruh dari berbagai variabel independen terhadap satu variabel dependen (Ferdinand, 2006). Analisis regresi linier berganda diperlukan guna mengetahui koefisien koefisien regresi serta signifikansi sehingga

dapat dipergunakan untuk menjawab hipotesis. Secara umum formulasi dari regresi linier berganda dapat ditulis sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y = Variabel dependent (kinerja pegawai)

a = Konstanta

b₁, b₂, b₃ = Koefisien regresi variabel bebas

X₁ = Variabel independent (kompensasi)

X₂ = Variabel independent (disiplin kerja)

X₃ = Variabel independent (lingkungan kerja)

ε = standart error / tingkat kesalahan.

I. Pengujian Hipotesis

1 Uji f (Simultan)

Uji statistik F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variable independen atau bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen/terikat (Ghozali, 2013). Adapun kriteria dalam pengujian f adalah sebagai berikut :

- 1) Jika Sig < 0,05 maka H₀ ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

- 2) Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen.

2. Uji t (Parsial)

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara X_1 , X_2 , X_3 terhadap Y secara individual (parsial) maka digunakan uji t. Adapun kriteria pengujian uji t adalah sebagai berikut:

- 1) Jika $Sig < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- 2) Jika $Sig > 0,05$ maka H_a ditolak dan H_0 diterima berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

3. Analisis Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Nilai (R^2) yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen (Ghozali, 2013).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah

Sekolah Lanjutan Pemerintahan Umum Tingkat Dua (SELAPUTDA) Ujung Pandang didirikan pada tahun 1973 berdasarkan Keputusan Mendagri Nomor 83 tahun 1973, lembaga pendidikan ini sebagai kelanjutan dari Kursus Dinas C Kementerian Dalam Negeri yang mencetak tenaga-tenaga/pegawai pemerintahan pada tingkat Kabupaten dan Kota yang berwawasan Pamong Praja. Kampus ini beralamat di jalan Cendrawasih Kota Makassar. Seiring dengan tuntutan penyelenggaraan pemerintahan dengan diberlakukannya UU Nomor 5 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Pemerintahan di Daerah Maka gedung SELAPUTDA berubah menjadi Badan Pendidikan dan Pelatihan Wilayah Ujung Pandang (Diklat Wilayah IV) yang pembentukannya berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 59 tahun 1985.

Pada tahun 2001 berdasarkan Keputusan Menteri Dalam Negeri dan Otonomi Daerah Nomor 29/2001 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 27 tahun 2000, DIKLAT WILAYAH IV Ujung Pandang berubah nama menjadi Pusdiklat Depdagri Regional Makassar.

Berdasarkan UU Nomor 39 Tahun 2008 Tentang Kementerian Negara. Perubahan nomenklatur Departemen menjadi Kementerian

maka Pusdiklat Depdagri Regional berubah nama menjadi Pusdiklat Kemendagri Regional Makassar.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 84 Tahun 2017 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Unit Pelaksana Teknis di Lingkungan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri sampai dengan saat ini Pusat Pengembangan Sumber daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar dengan wilayah kerja/koordinasi sebanyak 154 Kabupaten/Kota dari 10 provinsi Kawasan Timur Indonesia terus berupaya meningkatkan kinerjanya dan berusaha memposisikan diri sebagai garda terdepan dalam meningkatkan kompetensi dan profesionalitas aparatur Kementerian Dalam Negeri dan Pemerintahan Daerah Sebagaimana tercermin dalam Tupoksi dan Visi Misi Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Kementerian Dalam Negeri Regional Makassar.

2. Visi, Misi Dan Kebijakan

2.1 Visi

Mewujudkan kinerja Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar yang kompeten dan professional.

2.2 Misi

1. Merumuskan kebutuhan pengembangan diklat dan pengembangan kompetensi aparatur berdasarkan peraturan perundang-undangan
2. Melaksanakan pengembangan kompetensi yang berbasis pengetahuan dan teknologi serta berwawasan kebangsaan
3. Mengembangkan organisasi penyelenggara diklat yang mampu meningkatkan standar kompetensi Sumber Daya Aparatur pemerintahan dalam negeri dan pemerintahan daerah.
4. Meningkatkan profesionalisme penyelenggaraan kegiatan pengembangan kompetensi berbasis teknologi informasi
5. Membina dan membangun jejaring komunikasi dan koordinasi antara instansi penyelenggara pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Sipil Negara dan pemerintah daerah.

2.3 Kebijakan

Adapun kebijakan dari Pusdiklat Kemendagri :

1. Mengembangkan profesionalisme pegawai.
2. Optimalisasi sarana dan prasarana Pusdiklat.
3. Mengembangkan kemitraan dan kerjasama external.
4. Mengembangkan jenis-jenis Diklat sesuai kebutuhan
5. Optimalisasi pelayanan penyelenggaraan Diklat.

B. Karakteristik Responden

Gambaran tentang karakteristik responden yang diperoleh dari identitas responden. Hal ini meliputi penggolongan Usia, Jenis Kelamin, pendidikan dan masa kerja.

1. Karakteristik berdasarkan Usia

Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 49 pegawai yang dijadikan sebagai responden diperoleh karakteristik responden usia dapat dilihat pada Tabel 4.1 berikut :

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Menurut Usia

Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
21 – 30	7	14,29
31 – 40	8	16,33
41 – 50	16	32,65
51 – 60	18	36,73
Total	49	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 4.1 menunjukkan karakteristik responden menurut usia tertinggi berada pada rentang usia 21 tahun sampai 30 tahun sebanyak 7 orang atau 14,29 persen, rentang usia 31 tahun sampai 40 tahun sebanyak 8 orang atau 16,33 persen, rentang usia 41 tahun sampai 50 tahun sebanyak 16 orang atau 32,65 persen dan rentang usia 51 tahun sampai 60 tahun sebanyak 18 orang atau 36,73 persen.

Berdasarkan umur responden tersebut memberikan gambaran bahwa pegawai yang bekerja pada PPSDM Regional Makassar merupakan pegawai yang berusia muda. Syarat penerimaan pegawai diutamakan usia muda yang masih produktif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang tentunya akan memberikan dampak pada instansi tempat mereka bekerja.

2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada Tabel 4.2 berikut ini :

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Menurut Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Laki-laki	23	46,94
Perempuan	26	53,06
Total	49	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Tabel 4.2 dapat dijelaskan bahwa jenis kelamin responden mayoritas laki-laki yaitu 23 orang (46,94%) dan 26 orang perempuan (53,06%). PPSDM Regional Makassar bergerak dalam bidang pengembangan kompetensi yang berbasis pengetahuan dan teknologi serta berwawasan kebangsaan sehingga tidak membutuhkan banyak tenaga lapangan dan tenaga teknis sehingga lebih dibutuhkan tenaga administrasi .

3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan pendidikan dapat dilihat pada

Tabel 4.3 berikut :

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Menurut Pendidikan

Pendidikan	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
SMU	3	6,12
S1	20	40,82
S2	23	46,94
S3	3	6,12
Total	49	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel dapat dijelaskan bahwa sebagian besar pegawai berpendidikan SMU yaitu sebanyak 3 orang (6,12%), pegawai berpendidikan S1 sebanyak 20 (40,82%), pegawai berpendidikan S2 sebanyak 23 (46,94%) dan pegawai berpendidikan S3 sebanyak 3 orang (6,12%). Hal ini dikarenakan syarat penerimaan pegawai berpendidikan minimal SMU yang mengutamakan memiliki kemampuan teknis dan kemampuan fisik. Jika ingin terus berkembang sebaiknya instansi lebih mendorong pegawai untuk melanjutkan pendidikan yang lebih tinggi.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja dapat dilihat pada Tabel 4.4 berikut

Tabel 4.4 Karakteristik Responden Menurut Masa Kerja

Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Persentase (%)
Kurang dari 5	4	8,16
5 – 10	10	20,41
Lebih dari 10	35	71,43
Total	49	100

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.4 dapat dijelaskan bahwa masa kerja pegawai mayoritas di antara kurang dari 5 tahun sebanyak 4 orang (8,16), masa kerja 5 – 10 tahun sebanyak 10 orang (20,41%) dan masa kerja lebih dari 10 tahun sebanyak 35 orang (71,43%). Hal ini dikarenakan, pada 5 tahun ini terakhir ini PPSDM Regional Makassar terus melakukan penambahan pegawai guna pergantian pegawai yang pensiun atau pegawai pindah.

C. Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Kesimpulan pemecahan masalah dalam penelitian sangat bergantung pada kualitas data yang dianalisis dan instrumen yang dipakai dalam pengumpulan data penelitian. Ada dua konsep untuk mengukur kualitas data, yaitu validitas dan reliabilitas. Menurut Umar (2005), uji validitas dan reliabilitas instrumen jumlah responden minimal 30 orang agar distribusi skor atau nilai akan lebih mendekati kurva normal. Kualitas data penelitian ditentukan oleh kualitas instrumen yang digunakan untuk mengumpulkan data.

Uji validitas dan reliabilitas instrumen dilakukan di PPSDM Regional Makassar sebanyak 49 responden.

1. Uji Validitas Instrumen

Validitas data penelitian ditentukan oleh proses pengukuran yang akurat. Suatu instrumen pengukuran dikatakan valid jika instrumen tersebut mengukur apa yang seharusnya diukur. Dengan perkataan lain, instrumen tersebut dapat mengukur sesuai dengan yang diharapkan peneliti. Pengujian uji validitas instrumen dalam penelitian ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai *Correlated Item-Total Correlation* (r hitung) > nilai r tabel dan nilainya positif, maka butir pertanyaan pada setiap variabel penelitian dinyatakan valid (Ghozali, 2005).

a. Pengujian Validitas Instrumen Kinerja Pegawai (Y)

Hasil pengujian validitas instrumen kinerja Pegawai dapat dilihat pada Tabel berikut ini:

Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kinerja Pegawai

No. Item Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keputusan
1. Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja	0.701	>	0,281	Valid
2. Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu	0.595	>	0,281	Valid
3. Pekerjaan yang saya lakukan akurat	0.692	>	0,281	Valid
4. Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai	0.643	>	0,281	Valid
5. Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan	0.600	>	0,281	Valid
6. Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan	0.655	>	0,281	Valid
7. Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan	0.585	>	0,281	Valid
8. Karyawan mampu bekerjasama dengan rekan kerja	0.713	>	0,281	Valid
9. Karyawan bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.705	>	0,281	Valid

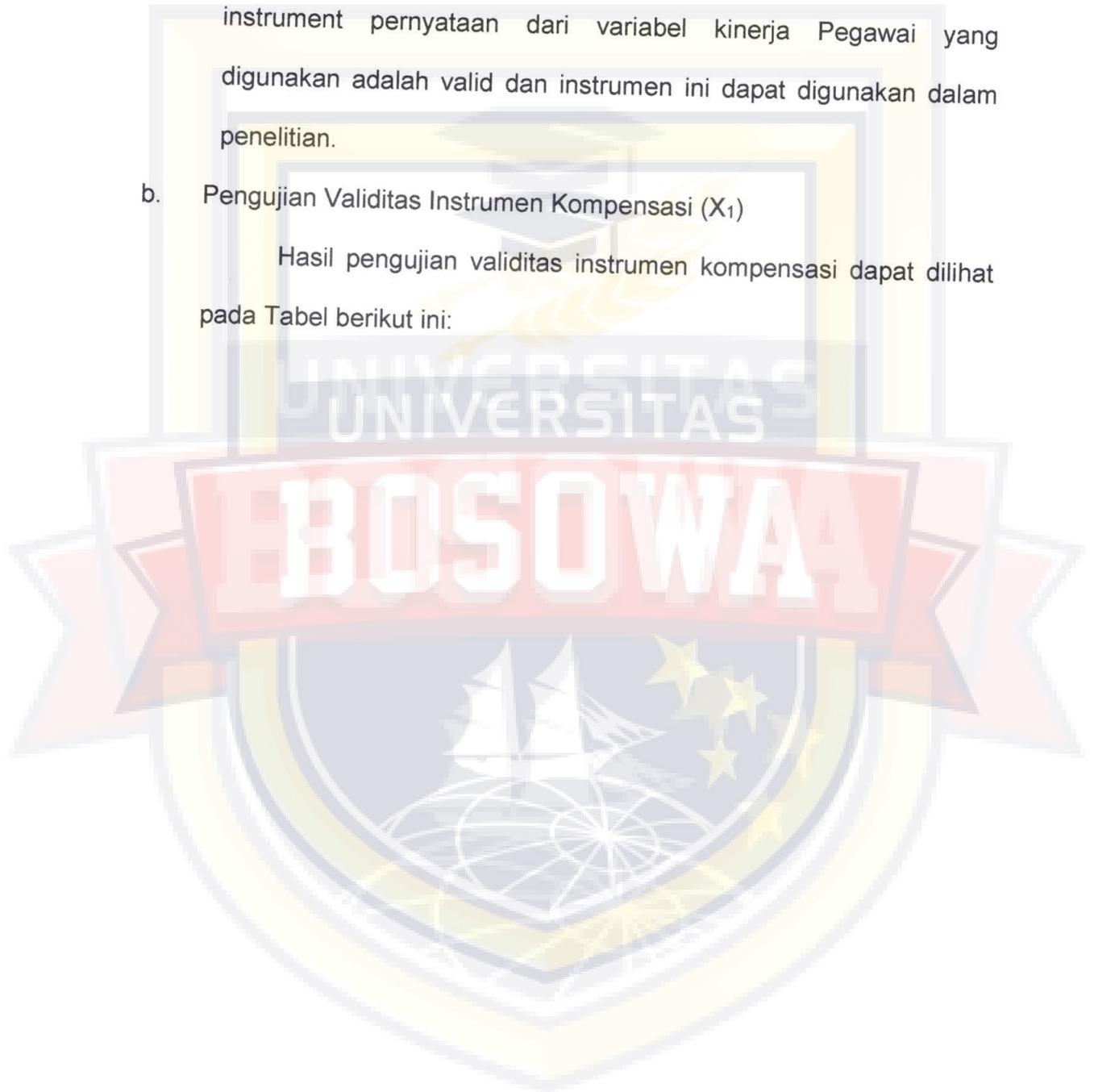
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.5 diperoleh hasil pengujian instrument variabel kinerja pegawai secara keseluruhan memiliki nilai

Corrected Item Total Correlation yang lebih besar dari 0,281. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kinerja Pegawai yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian.

b. Pengujian Validitas Instrumen Kompensasi (X_1)

Hasil pengujian validitas instrumen kompensasi dapat dilihat pada Tabel berikut ini:



Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Kompensasi

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1. Tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas karyawan	0.512	> 0,281	Valid
2. Tunjangan hari raya yang diberikan kepada karyawan memadai	0.595	> 0,281	Valid
3. Tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas karyawan	0.661	> 0,281	Valid
4. Pemberian insentif telah dilakukan secara adil	0.678	> 0,281	Valid
5. Karyawan diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan	0.726	> 0,281	Valid
6. Resiko dan beban kerja sesuai dengan insentif yang diberikan	0.647	> 0,281	Valid
7. Karyawan diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	0.665	> 0,281	Valid
8. Karyawan mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya	0.575	> 0,281	Valid
9. Fasilitas yang diberikan memadai	0.501	> 0,281	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.6 diperoleh hasil pengujian instrument variabel kompensasi secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari 0,281. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel kompensasi yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian.

c. Pengujian Validitas Instrumen Disiplin Kerja (X_2)

Hasil pengujian validitas instrumen disiplin kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini:



Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Disiplin Kerja

No. Item Pernyataan	r_{hitung}		r_{tabel}	Keputusan
1. Saya datang ke kantor tepat waktu	0.826	>	0,281	Valid
2. Saya pulang kantor tepat waktu	0.642	>	0,281	Valid
3. Dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta	0.611	>	0,281	Valid
4. Dalam pelaksanaan tugas-tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan	0.763	>	0,281	Valid
5. Karyawan selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada pelanggan/pengguna menurut bidang tugasnya masing-masing	0.522	>	0,281	Valid
6. Karyawan selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	0.788	>	0,281	Valid
7. Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0.743	>	0,281	Valid
8. Dalam bekerja saya selalu menciptakan memelihara suasana kerja yang baik	0.786	>	0,281	Valid
9. Kerjasama tim selalu diutamakan	0.844	>	0,281	Valid

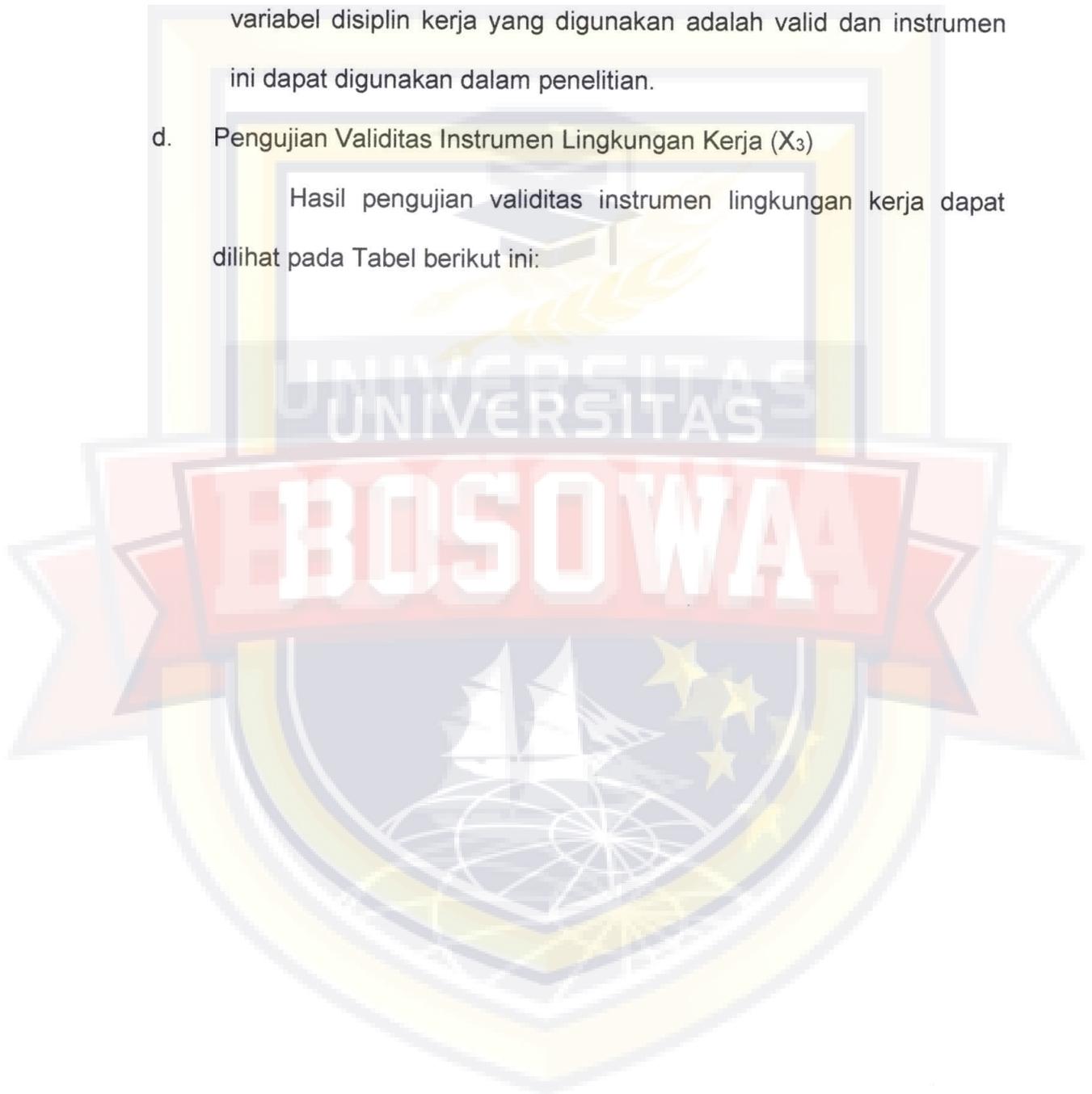
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.7 diperoleh hasil pengujian instrument variabel disiplin kerja secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected*

Item Total Correlation yang lebih besar dari 0,281. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel disiplin kerja yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian.

d. Pengujian Validitas Instrumen Lingkungan Kerja (X_3)

Hasil pengujian validitas instrumen lingkungan kerja dapat dilihat pada Tabel berikut ini:



Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Instrumen Variabel Lingkungan Kerja

No. Item Pernyataan	r_{hitung}	r_{tabel}	Keputusan
1. Penerangan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0.734	> 0,281	Valid
2. Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0.826	> 0,281	Valid
3. Pewarnaan dan dekorasi ruangan memberi kenyamanan dalam kerja	0.703	> 0,281	Valid
4. Suara musik yang dibunyikan memberi semangat kerja	0.812	> 0,281	Valid
5. Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	0.623	> 0,281	Valid
6. Suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman	0.692	> 0,281	Valid
7. Penataan di ruangan membuat anda lega dan merasa lapang	0.845	> 0,281	Valid
8. Suasana yang ada di tempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	0.733	> 0,281	Valid
9. Suara dari ruang sebelah tidak terdengar karena ruangan ditata agar kedap suara	0.713	> 0,281	Valid

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh hasil pengujian instrument variabel lingkungan kerja secara keseluruhan memiliki nilai *Corrected Item Total Correlation* yang lebih besar dari

0,281. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pernyataan dari variabel lingkungan kerja yang digunakan adalah valid dan instrumen ini dapat digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Suatu kuisisioner dinyatakan reliabel atau handal jika jawaban dari responden terhadap pertanyaan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu.

Menurut Ghozali (2005), pengukuran reliabilitas dapat dilakukan dengan 2 (dua) cara, yaitu: 1) Pengukuran ulang (*Repeted Measure*) dengan cara memberikan kuesioner yang sama pada waktu yang berbeda kemudian dilihat apakah responden tetap konsisten dengan jawabannya, dan 2) Pengukuran sekali saja (*One Shot*) dengan cara hanya sekali saja memberikan kuesioner dan hasilnya dibandingkan dengan mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. Pengujian reliabilitas kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan pengukuran sekali saja (*One Shot*) dan untuk pengujian reliabilitasnya digunakan uji statistik Cronbach Alpha > 0,60. Hasil uji reliabilitas instrumen dapat dilihat pada Tabel 10 berikut ini:

Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Instrumen Variabel

Variabel	r_{α}	Kondisi	Batas Reliabel	Keputusan	Ket.
Kinerja Pegawai	0,831	>	0,6	Reliabel	Baik
Kompensasi	0,798	>	0,6	Reliabel	Baik
Disiplin Kerja	0,881	>	0,6	Reliabel	Baik
Lingkungan Kerja	0,898	>	0,6	Reliabel	Baik

Sumber : Data diolah tahun 2014

Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha $> 0,60$ dan secara umum keandalan dalam kisaran $0,00$ s/d $0,20$ kurang baik, $> 0,20$ s/d $0,40$ agak baik, $> 0,40$ s/d $0,60$ cukup baik, $> 0,60$ s/d $0,80$ baik, serta dalam kisaran $> 0,80$ s/d $1,00$ dianggap sangat baik. (Santoso, 2001)

Hasil analisis reliabilitas dengan teknik alpha untuk seluruh instrumen variabel pada tabel 4.9, diperoleh nilai *Cronbach's Alpha* nilainya lebih dari $0,60$, maka disimpulkan bahwa item-item seluruh instrumen variabel penelitian reliabel dan sangat layak untuk digunakan penelitian ini.

D. Uji Asumsi Klasik

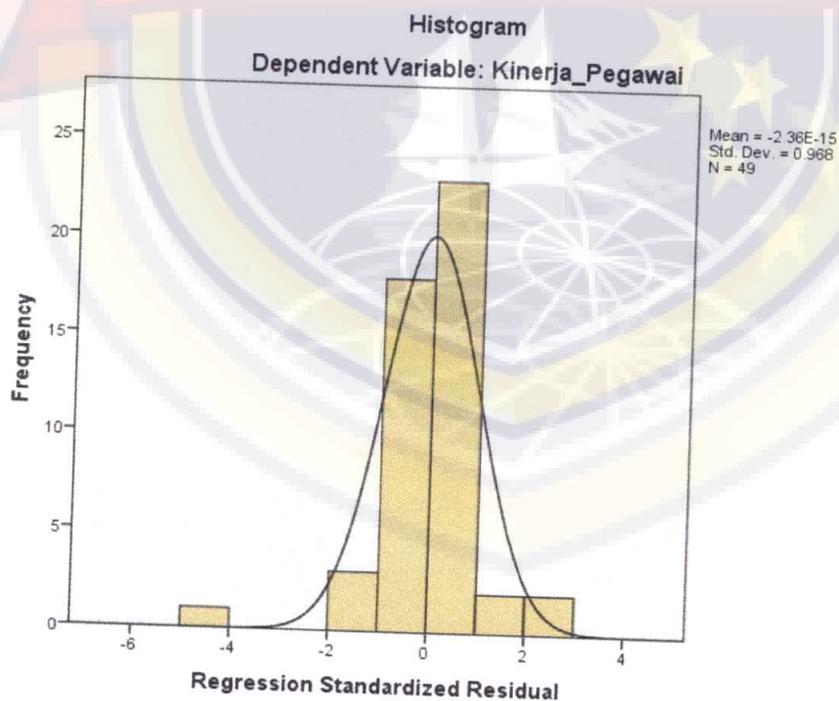
Model regresi berganda (*multiple regression*) dapat disebut sebagai model yang baik apabila model tersebut memenuhi kriteria BLUE (*Best Linear Unbiased Estimator*). Keterandalan koefisien regresi yang dihasilkan dari analisis dapat diketahui dengan melakukan uji asumsi

klasik. Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini meliputi pengujian normalitas data, ada tidaknya multikolinearitas, ada tidaknya autokorelasi, serta ada atau tidaknya heteroskedastisitas.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, variabel dependent, variabel independent atau keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Sebagai dasar bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Jika asumsi ini dilanggar maka model regresi dianggap tidak valid dengan jumlah sampel yang ada.

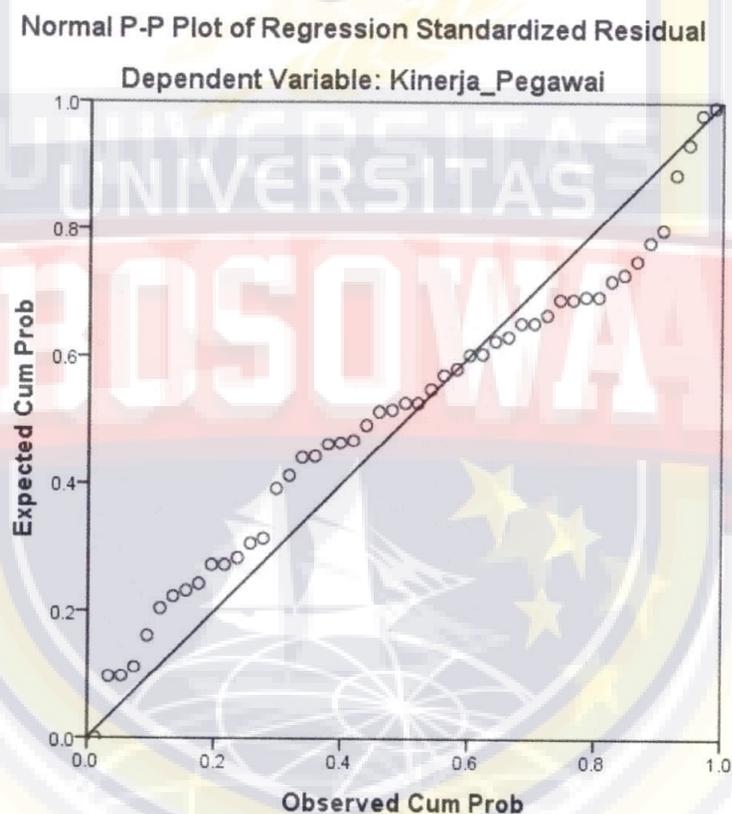
Tabel 4.10 Distribusi Histogram



Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada Tabel 4.10 Disitribusi hisogram mengikuti fungsi distribusi normal apabila berbentuk seperti bel. Secara visual, kita bisa mengatakan distribusi histogram mengikuti distribusi normal. Untuk lebih meyakinkan karena perbedaan visualisasi dalam pandangan, maka kita melihat grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual berikut:

Tabel 4.11 Grafik Normal PP Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada tabel 4.11 terlihat Error berdistribusi normal jika pencarian data terletak disekitar garis lurus miring sehingga dapat kita katakan bahwa asumsi ini terpenuhi

2. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi adalah untuk melihat apakah terjadi korelasi antara suatu periode t dengan periode sebelumnya ($t - 1$). Secara sederhana adalah bahwa analisis regresi adalah untuk melihat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, jadi tidak boleh ada korelasi antara observasi dengan data observasi sebelumnya. Jika terjadi korelasi maka dinamakan ada problem autokorelasi. Dalam hal ini untuk mendeteksi gejala autokorelasi dilakukan melalui uji Durbin Watson (DW test). Syarat tidak terjadi gejala autokorelasi adalah nilai DW lebih besar atau sama dengan nilai du dan lebih kecil dari nilai $4-du$. Atau dengan kata lain syarat tidak terjadi autokorelasi adalah nilai DW berada diantara $du \leq DW \leq 4-du$.

Tabel 4.12 Tabel Model Summary

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.735 ^a	.540	.509	2.423	1.845

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan hasil tabel 4.12 ini, nilai Durbin Watson hitung adalah 1,845, sementara nilai Durbin Watson tabel dengan jumlah data $n = 49$ adalah $dL = 1,414$ dan $du = 1,672$ oleh karena nilai Durbin Watson hitung ($DW = 1,845$) lebih besar daripada batas atas nilai Durbin Watson tabel ($dU = 1,672$) dan nilai DW berada diantara $du \leq DW \leq 4-du$ ($1,672 \leq 1,845$

$\leq 2,328$, artinya tidak terdapat autokorelasi positif atau negatif pada penelitian ini.

3. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas juga bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent variable*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas, karena jika hal tersebut terjadi maka variabel-variabel tersebut tidak ortogonal atau terjadi kemiripan. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas bernilai nol. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikol dapat melihat nilai tolerance dan lawannya *variance inflation factor* (VIF). Uji Multikolinearitas dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) dari hasil analisis dengan menggunakan SPSS. Apabila nilai *tolerance value* lebih tinggi daripada 0,10 atau VIF lebih kecil daripada 10 (Gujarati 1995 : 338-339), maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas

Tabel 4.13 Tabel Variance Inflation Factor (VIF)

Coefficients ^a		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Kompensasi	.911	1.098
	Disiplin Kerja	.676	1.480
	Lingkungan Kerja Fisik	.731	1.369

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

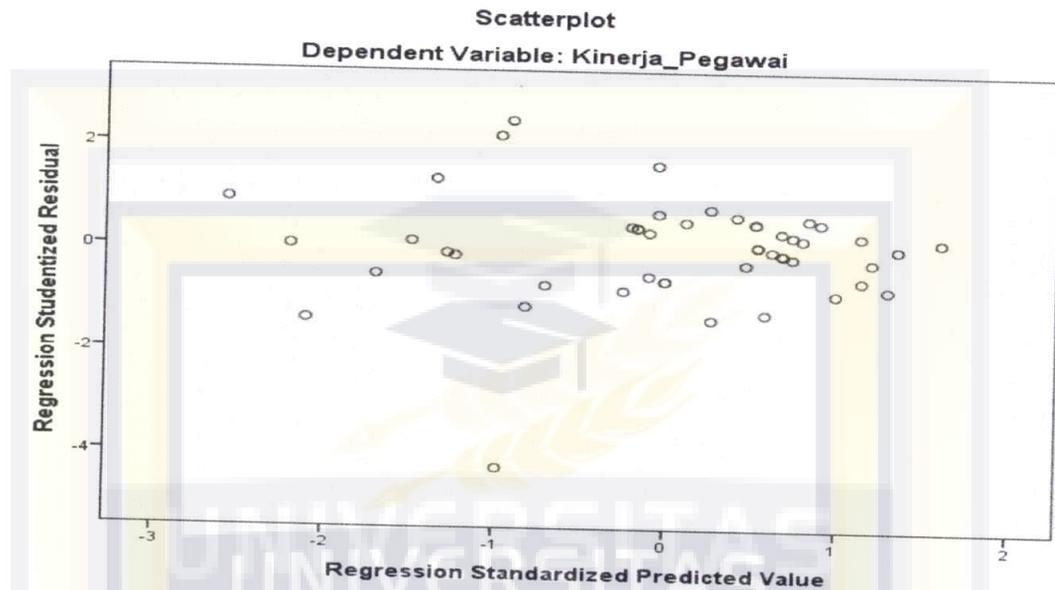
Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor* (VIF) pada tabel 11, variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja adalah semua nilai *tolerance* > 0,1 serta semua nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) < 10, maka dapat disimpulkan tidak terdapat masalah multikolinearitas pada penelitian ini.

4. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari satu pengamatan ke pengamatan lain. Dalam penelitian ini digunakan metode grafik dengan melihat diagram pencar (*scatterplot*) untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas. Menurut Santoso (2000), jika ada pola tertentu dimana setiap titik yang ada membentuk suatu pola tertentu secara teratur maka telah terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 4.14 Tabel diagram pencar (scatterplot)



Sumber : Data diolah tahun 2019

Pada Tabel 4.14. Dari pengujian metode grafik terlihat bahwa pencaran data bersifat acak dan tidak membentuk suatu pola tertentu dapat disimpulkan tidak ada masalah heteroskedastisitas pada penelitian ini

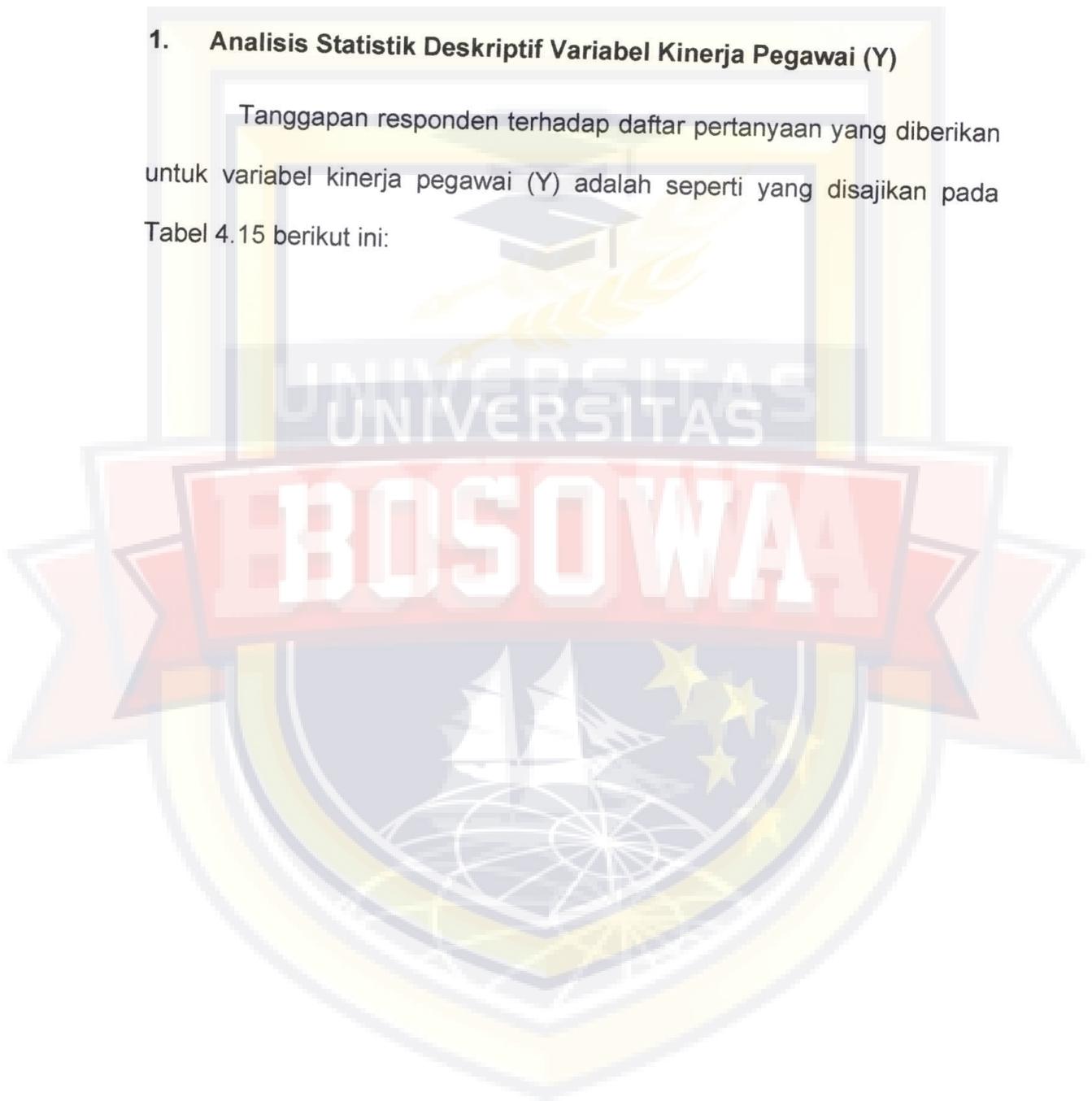
E. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Analisis statistik deskriptif dimaksudkan untuk mengetahui gambaran umum data, cara penyajian data, dan cara meringkas data, hasil perhitungan sesuai dengan tujuan penelitian untuk mengetahui gambaran umum variable. Penelitian ini mengamati variabel terikat yaitu: kinerja pegawai (Y) dan mengamati variabel bebas yaitu: kompensasi (X_1), disiplin kerja (X_2) dan lingkungan kerja fisik (X_3). Masing-masing variabel indikatornya dituangkan kedalam pertanyaan-pertanyaan yang dibuat

dalam skala Likert untuk memasukkan kategori dari jawaban responden terhadap pertanyaan yang diajukan.

1. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel kinerja pegawai (Y) adalah seperti yang disajikan pada Tabel 4.15 berikut ini:



Tabel 4.15 Penjelasan Responden atas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Kualitas Kerja											
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja	6	12.24	36	73.46	6	12.24	1	2.04	0	0.00
2	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu	3	6.12	32	65.30	13	26.53	1	2.04	0	0.00
3	Pekerjaan yang saya lakukan akurat	2	4.08	39	79.59	7	14.28	1	2.04	0	0.00
Kuantitas Kerja											
4	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai	2	4.08	40	81.63	4	8.16	3	6.12	0	0.00
5	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan	4	8.16	35	71.42	7	14.28	3	6.12	0	0.00
Pengetahuan											
6	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan	2	4.08	35	71.42	10	20.40	2	4.08	0	0.00
7	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan	4	8.16	34	69.38	11	22.44	0	0.00	0	0.00
Kerjasama											
8	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja	5	10.20	32	65.30	11	22.44	1	2.04	0	0.00
9	Pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	1	2.04	42	85.71	2	4.08	4	8.16	0	0.00
Rata-Rata		29	6.57	325	73.69	71	16.1	16	3.62	0	0.00

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel kinerja pegawai yang diperoleh dari 49 orang responden pada Tabel 11, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 29 atau 6.57%; setuju sebanyak 325 atau 73.69%; kurang setuju sebanyak 71 atau 16.1%; tidak setuju sebanyak 16 atau 3.62% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 responden atau 0%.

Kinerja pegawai mendapat penilaian tertinggi dari pegawai PPSDM Regional Makassar selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 73.69% dan kurang setuju sebanyak 16.1%, hal ini mengindikasikan kinerja pegawai relatif baik. Tingginya kinerja pegawai dilihat dari indikator kualitas pekerjaan, pengetahuan dan kerja sama. Namun rendahnya kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator kuantitas kerja.

2. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Kompensasi (X_1)

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel kompensasi (X_1) adalah seperti yang disajikan pada Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16 Penjelasan Responden atas Variabel Kompensasi (X₁)

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Tunjangan											
1	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas pegawai	4	8,16	25	51,02	18	36,73	2	4,08	0	0,00
2	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai memadai	4	8,16	22	44,90	20	40,82	3	6,12	0	0,00
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada pegawai memadai	3	6,12	24	48,98	16	32,65	6	12,24	0	0,00
Insentif											
4	Pemberian insentif telah dilakukan secara adil	1	2,04	19	38,78	22	44,90	7	14,29	0	0,00
5	Pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti pendidikan serta pelatihan	1	2,04	20	40,82	22	44,90	6	12,24	0	0,00
6	Resiko dan beban kerja sesuai dengan insentif yang diberikan	2	4,08	19	38,78	21	42,86	7	14,29	0	0,00
Penghargaan (Reward)											
7	Pegawai diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya	1	2,04	24	48,98	20	40,82	4	8,16	0	0,00
8	Pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya	4	8,16	23	46,94	17	34,69	5	10,20	0	0,00
9	Fasilitas yang diberikan memadai	4	8,16	28	57,14	15	30,61	2	4,08	0	0,00
Rata-Rata		24	5.44	204	46.26	171	38.78	42	9.52	0	0.00

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel kompensasi yang diperoleh dari 49 orang responden pada Tabel 4.16, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 24 atau 5,44%; setuju sebanyak 204

atau 46,26%; kurang setuju sebanyak 171 atau 38,78%; tidak setuju sebanyak 42 atau 9,52% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0.00%.

Kompensasi mendapat penilaian tertinggi dari pegawai PPSPDM Regional Makassar selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 46,26% dan kurang setuju sebanyak 38,78%, hal ini mengindikasikan kompensasi cukup baik namun harus mendapat perhatian disebabkan jumlah kurang setuju dan tidak setuju masih cukup besar. Jawaban responden variabel kompensasi indikator tunjangan, insentif dan penghargaan cenderung merata dilihat jumlah sangat setuju dan jumlah tidak setuju sama banyak yaitu 9,52% hal ini menunjukkan adanya gap atau pembagian kompensasi yang tidak merata atau kepuasan pegawai atas kompensasi cenderung rendah mereka juga cenderung mengeluhkan resiko dan beban kerja tidak sesuai dengan insentif yang diberikan.

3. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Disiplin Kerja (X_2)

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel disiplin kerja (X_2) adalah seperti yang disajikan pada Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17 Penjelasan Responden atas Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Absensi / Kehadiran											
1	Saya datang ke kantor tepat waktu	0	0.00	30	61.22	18	36.73	1	2.04	0	0.00
2	Saya pulang kantor tepat waktu	0	0.00	25	51.02	24	49.98	0	0.00	0	0.00
3	Dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta	3	6.12	31	63.27	10	20.41	5	10.20	0	0.00
Ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan											
4	Dalam pelaksanaan tugas-tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan	0	0.00	29	59.18	19	38.78	1	2.04	0	0.00
5	Pegawai selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya kepada pelanggan/pengguna menurut bidang tugasnya masing-masing	0	0.00	30	61.22	18	36.73	1	2.04	0	0.00
6	Pegawai selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan	1	2.04	32	65.31	14	28.57	2	4.08	0	0.00
Bekerja sesuai prosedur											
7	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan perusahaan	0	0.00	26	53.06	21	42.86	2	4.08	0	0.00
8	Dalam bekerja saya selalu menciptakan memelihara suasana kerja yang baik	0	0.00	35	71.43	13	26.53	1	2.04	0	0.00
9	Kerjasama tim selalu diutamakan	1	2.04	32	65.31	14	28.57	2	4.08	0	0.00
Rata-Rata		5	1.13	270	61.22	151	34.24	15	3.40	0.00	0.00

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel disiplin kerja yang diperoleh dari 49 orang responden pada Tabel 4.17, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 5 atau 1,13%; setuju sebanyak 270 atau 61,22%; kurang setuju sebanyak 151 atau 34,24%; tidak setuju sebanyak 15 atau 3,40% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0,00%. Disiplin kerja mendapat penilaian tertinggi dari pegawai PPSDM Regional Makassar selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 61,22% dan kurang setuju sebanyak 34,24%, hal ini mengindikasikan disiplin kerja relatif baik namun besarnya jawaban kurang setuju disebabkan sulitnya ditegakkan kedisiplinan dikarenakan beberapa pekerjaan harus dikerjakan lembur sehingga kadang pegawai terlambat pulang sehingga berdampak pada jam masuk mereka esok harinya mengalami keterlambatan. Prosedur kerja juga kadang tanpa sengaja tidak sesuai diakibatkan kelelahan dikarenakan deadline waktu dan banyaknya pekerjaan yang diwaktu-waktu tertentu.

4. Analisis Statistik Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja (X_3)

Tanggapan responden terhadap daftar pertanyaan yang diberikan untuk variabel disiplin kerja (X_3) adalah seperti yang disajikan pada Tabel 4.18 berikut ini:

Tabel 4.18 Penjelasan Responden atas Variabel Lingkungan Kerja Fisik (X₃)

No	Item Pertanyaan	SS		S		KS		TS		STS	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Penerangan											
1	Penerangan di tempat kerja saya tidak menyilaukan	0	0.00	26	53.06	19	38.77	4	8.16	0	0.00
2	Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan.	0	0.00	27	55.10	16	32.65	6	12.24	0	0.00
Warna											
3	Pewarnaan dan dekorasi ruangan memberi kenyamanan dalam kerja	5	10.20	20	40.81	22	44.89	2	4.08	0	0.00
Musik											
4	Suara musik yang dibunyikan memberi semangat kerja	6	12.24	22	44.89	16	32.65	5	10.2	0	0.00
Udara											
5	Sirkulasi udara di ruangan tempat bekerja sudah memenuhi standar	1	2.04	22	44.89	25	51.02	1	2.04	0	0.00
6	Suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman	2	4.08	17	34.69	27	55.1	3	6.12	0	0.00
7	Penataan di ruangan membuat anda lega dan merasa lapang	0	0.00	27	55.1	17	34.69	5	10.2	0	0.00
Suara											
8	Suasana yang ada di tempat kerja anda terasa cukup nyaman karena jauh dari suara bising	3	6.12	19	38.77	22	44.89	5	10.2	0	0.00
9	Suara dari ruang sebelah tidak terdengar karena ruangan ditata agar kedap suara	0	0.00	29	59.18	17	34.69	3	6.12	0	0.00
Rata-Rata		17	3.85	209	47.39	181	41.04	34	7.7	0.00	0.00

Sumber : Data diolah tahun 2019

Hasil jawaban kuesioner variabel lingkungan kerja fisik yang diperoleh dari 49 orang responden pada Tabel 4.18, yaitu : rata-rata responden menjawab sangat setuju sebanyak 17 atau 3,85%; setuju sebanyak 209 atau 47,39%; kurang setuju sebanyak 181 atau 41,04%; tidak setuju sebanyak 34 atau 7,7% dan sangat tidak setuju sebanyak 0 atau 0,00%.

Lingkungan kerja fisik mendapat penilaian tertinggi dari pegawai PPSPDM Regional Makassar selaku responden dengan kategori jawaban setuju sebanyak 47.39% dan kurang setuju sebanyak 41.04%, hal ini mengindikasikan lingkungan kerja cukup baik.

F. Pengujian Hipotesis

1. Analisis Hasil Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dilakukan dengan menggunakan metode *enter*, karena dengan *metode enter* seluruh variabel akan dimasukkan kedalam analisis untuk dapat diketahui apakah variabel independent mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap variabel dependent.

Variables Entered/Removed menunjukkan hasil analisis statistik deskriptif yaitu sebagai berikut:

- a. Variabel yang dimasukkan kedalam persamaan adalah variabel independent yaitu Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3)
- b. Tidak ada variabel independent yang dikeluarkan (*removed*).

c. Metode yang digunakan untuk memasukkan data yaitu *metode enter*

Pengujian hipotesis menyatakan bahwa Kompensasi (X_1), Disiplin Kerja (X_2) dan Lingkungan Kerja Fisik (X_3) secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

Tabel 4.19 Hasil Analisis Regresi

Variabel	Koefisien Regresi	Standardized Coefficients	t _{hitung}	Signifikansi
Konstanta (a)	8,575			
Kompensasi (X_1)	0,168	0,198	1,872	0,068
Disiplin Kerja (X_2)	0,383	0,415	3,371	0,002
Lingkungan Kerja(X_3)	0,265	0,356	3,008	0,004
R = 0,735	F = 17,592		Sign. = 0,000	
R ² = 0,540	N = 49		$\alpha = 0,05$	

Sumber : Data diolah tahun 2019

Berdasarkan Tabel 4.19. Hasil koefisien Regresi dapat diperoleh hasil persamaan regresi untuk penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = 8,575 + 0,168X_1 + 0,383X_2 + 0,265X_3$$

Dari persamaan tersebut dapat digambarkan sebagai berikut:

- Konstanta (a) = 8,575, menunjukkan harga konstan, di mana jika nilai variabel Independen diasumsikan sama dengan nol, maka diperoleh nilai kinerja pegawai (Y) = 8,575.
- Koefisien X_1 (b_1) = 0,168, menunjukkan bahwa variabel kompensasi (X_1) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel kompensasi ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,168. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi searah dengan kinerja pegawai,

bila kompensasi ditingkatkan akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

- c. Koefisien X_2 (b_2) = 0,383, menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X_2) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,383. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja searah dengan kinerja pegawai, bila disiplin kerja ditingkatkan akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai.
- d. Koefisien X_3 (b_3) = 0,265, menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja fisik (X_3) berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, jika variabel lingkungan kerja fisik ditingkatkan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai akan bertambah sebesar 0,265. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik searah dengan kinerja pegawai, bila lingkungan kerja fisik ditingkatkan akan berdampak positif terhadap meningkatnya kinerja pegawai.

2. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinansi (R^2) atau R - Square digunakan untuk melihat berapa besar variabel independent mampu menjelaskan variabel dependent. Dengan kata lain koefisien determinan digunakan untuk mengukur variabel independent yaitu kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik menjelaskan variabel kinerja pegawai Pusat Pengembangan Sumber Daya Manusia Regional Makassar.

Nilai R menjelaskan mengenai tipe hubungan antar variabel, semakin besar nilai R berarti hubungan semakin erat. Pada tabel 4.19, nilai R sebesar 0,735 berarti hubungan (*relation*) antara kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai dalam kategori sangat kuat. Menurut Sugiono (2008) koefisien korelasi yang diteliti berada di interval koefisien 0,80 – 1,00 tingkat hubungannya sangat kuat

Diketahui nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,540 menunjukkan bahwa kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independent, mampu menjelaskan kinerja pegawai PPSPDM Regional Makassar sebagai variabel dependent sebesar 54% sedangkan sisanya sebesar 46% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model penelitian misalnya : kepuasan kerja, kepemimpinan, budaya organisasi, diklat, lingkungan kerja non fisik, motivasi, kompetensi dan lain-lain.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan secara bersama-sama (simultan) dan secara parsial. Pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen diuji dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha=5\%$.

3.1. Uji Simultan (Uji F)

Uji F dilakukan untuk menguji apakah variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama atau simultan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai PPSPDM

Regional Makassar. Pengujian hipotesis dilakukan dengan membandingkan antara nilai F_{hitung} dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ H_0 diterima atau H_1 ditolak, dan jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ H_0 ditolak atau H_1 diterima.

Model hipotesis yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. $H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = 0$, artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama atau simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. $H_0 : b_1 ; b_2 ; b_3 \neq 0$, artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.19, Uji Simultan (Uji F) dapat diketahui bahwa Nilai $F_{hitung} = 17,592$ dan $F_{tabel} = 2,79$, dalam hal ini jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan nilai signifikan adalah 0.000 lebih kecil dari nilai alpha $\alpha = 0.05$ sehingga keputusan yang diambil adalah H_0 ditolak dan H_1 diterima. Artinya kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

3.2. Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji secara parsial apakah variabel kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial atau masing-masing berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar. Nilai t_{tabel} dalam penelitian ini adalah 1,676 (dengan melihat t_{tabel} pada tingkat signifikansi 0,05). Pengujian hipotesis dilakukan

dengan membandingkan antara nilai t_{hitung} dengan nilai t_{tabel} dengan kriteria keputusan adalah jika $-t_{tabel} \leq t_{hitung} \leq t_{tabel}$ H_1 diterima, dan jika $-t_{tabel} > t_{hitung} > t_{tabel}$ H_0 ditolak.

Model hipotesis yang digunakan adalah:

1. H_0 : $b_i = 0$, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. H_1 : $b_i \neq 0$, kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan tabel 4.19, perhitungan Uji Parsial (Uji t) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai t_{hitung} untuk variabel kompensasi 1,872 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,676 ($1,872 > 1,676$) dan Nilai signifikan lebih besar dari 0,05 ($0,068 > 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih besar dari 0,05 maka H_0 diterima. Artinya kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin kerja 3,371 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,676 ($3,371 > 1,676$) dan Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,002 < 0,05$). Dengan demikian karena probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya disiplin kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan kerja fisik 3,008 lebih kecil dibandingkan dengan t_{tabel} 1,676 ($3,008 < 1,676$) dan Nilai signifikan lebih kecil dari 0,05 ($0,004 > 0,05$). Nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ dan

probabilitas lebih kecil dari 0,05 maka H_0 ditolak. Artinya lingkungan kerja fisik secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Nilai *standardized coefficient* Kompensasi adalah 0,415, yang merupakan variabel bebas dengan nilai *standardized coefficient* tertinggi. Dapat disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh lebih besar terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

G. PEMBAHASAN

Pembahasan dalam penelitian ini adalah membahas pengaruh kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar.

Kompensasi kerja merupakan salah satu faktor terpenting dimana kompensasi kerja harus diperhatikan dengan baik oleh perusahaan. Kompensasi kerja dapat memacu pegawai agar memiliki kinerja yang lebih baik dari hari ke hari. Kompensasi adalah salah satu tujuan pegawai untuk bekerja karena salah satu dari kompensasi yaitu adalah gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari.

Menurut Hasibuan (2013) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya baik yang

berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja.

Kompensasi memang menjadi salah satu motivasi bagi pegawai itu sendiri untuk meningkatkan kinerjanya. Sehingga para pegawai berlomba untuk meningkatkan kreativitasnya untuk instansi tersebut. Bagi mereka yang dapat terus meningkatkan kreativitasnya, maka kompensasi pun akan ditingkatkan seiring dengan meningkatnya kinerja dan kreativitas pegawai tersebut. Namun bagi yang belum bisa meningkatkan kreativitasnya, kompensasi pun tidak akan diberi peningkatan sehingga terkadang mengakibatkan frustrasi bagi pegawai itu sendiri dan akhirnya kinerja pegawai tersebut pun semakin menurun.

Semakin besar kompensasi yang diberikan perusahaan kepada pegawai, maka akan semakin tinggi usaha para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Dan begitupun sebaliknya, apabila kompensasi yang diberikan kepada pegawai semakin rendah bahkan dibawah rata-rata yang telah ditetapkan dalam hukum, maka akan semakin rendah kinerja yang diberikan pegawai untuk perusahaan tersebut karena mereka akan merasa kompensasi yang diberikan baik kompensasi finansial maupun nonfinansialnya tidak sebanding dengan yang mereka berikan kepada instansi. Dan hal ini dapat menyebabkan pegawai tersebut berpindah tempat ke instansi lain. Sedangkan jika diberikan kompensasi yang semakin meningkat, pegawai tersebut pasti akan terus memberikan

kinerja yang semakin meningkat di perusahaan tersebut tanpa berpindah ke instansi lain.

Berdasarkan hasil penelitian kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi merupakan variabel yang tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai, karena variabel ini merupakan hak yang harus dipenuhi oleh PPSDM Regional Makassar.

Berdasarkan wawancara pada beberapa pegawai rendahnya kinerja pegawai disebabkan hal yang paling dominan adalah kompensasi yang rendah dibandingkan resiko dan beban kerja yang mereka kerjakan. Juga adanya gap antara besaran insentif yang didapatkan di masing-masing level yang sangat besar selisihnya.

Disiplin kerja adalah salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Disiplin kerja harus dimiliki oleh seluruh pegawai agar apa yang dikerjakannya dapat berjalan dengan baik. Tepat waktu datang ke tempat kerja, bekerja dengan baik tanpa harus diawasi oleh atasan, dan tidak meninggalkan tempat kerja saat jam kerja sedang berlangsung adalah beberapa disiplin kerja yang harus dimiliki oleh para pegawai. Jika disiplin kerja telah dimiliki, kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan apa yang diinginkan oleh instansi.

Menurut Alfred R. Lateiner dan I.S. Levine (Soedjono, 2005) disiplin merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-

peraturan yang telah ditetapkan. Menurut Hasibuan (2013) disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Jadi seseorang akan bersedia mematuhi semua peraturan serta melaksanakan tugas-tugasnya, baik secara sukarela maupun karena terpaksa. Disiplin bisa dikatakan berjalan dengan baik jika pegawai selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan instansi dan norma-norma sosial yang berlaku.

Menurut Siswanto Sastrohadiwiryono (dalam Astri Yuda, 2011) disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sankinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan hasil penelitian disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin ditingkatkannya disiplin kerja akan meningkatkan kinerja pegawai pada PPSDM Regional Makassar begitupun sebaliknya.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Astri (2011) dan A.A Gede (2008) telah meneliti disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kemudian

menarik kesimpulan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan wawancara menunjukkan tinggi kinerja disebabkan oleh disiplin kerja adalah ketaatan pada kewajiban tugas dan peraturan cenderung tinggi sehingga mereka kadang terpaksa lembur untuk menyelesaikan kerja lebih cepat. Namun juga rendahnya kinerja yang disebabkan sulitnya ditegakkan kedisiplinan dikarenakan beberapa pekerjaan harus dikerjakan lembur sehingga kadang pegawai terlambat pulang sehingga berdampak pada jam masuk mereka esok harinya mengalami keterlambatan. Prosedur kerja juga kadang tanpa sengaja tidak sesuai diakibatkan kelelahan dikarenakan deadline waktu dan banyaknya pekerjaan yang di waktu-waktu tertentu

Lingkungan kerja merupakan variabel penting dimana lingkungan kerja fisik harus mendapat perhatian untuk meningkatkan kinerja pegawai. Lingkungan kerja harus diperhatikan karena untuk kenyamanan pegawai dalam bekerja atau beraktivitas. Lingkungan kerja yang terdiri dari suhu udara, kelembapan udara, suara bising dan lain-lain harus diperhatikan dengan baik oleh instansi. Agar kenyamanan pegawai dapat terpenuhi dengan baik dan kinerja pegawai dapat meningkat sesuai dengan yang diharapkan oleh instansi. Lingkungan kerja adalah di dalam suatu instansi penting untuk di perhatikan. Penyusunan suatu sistem produk dalam bekerja yang baik tidak akan di laksanakan dengan efektif apabila tidak di dukung dengan lingkungan kerja yang memuaskan di dalam instansi tersebut. Segala mesin, peralatan kantor yang di pasang

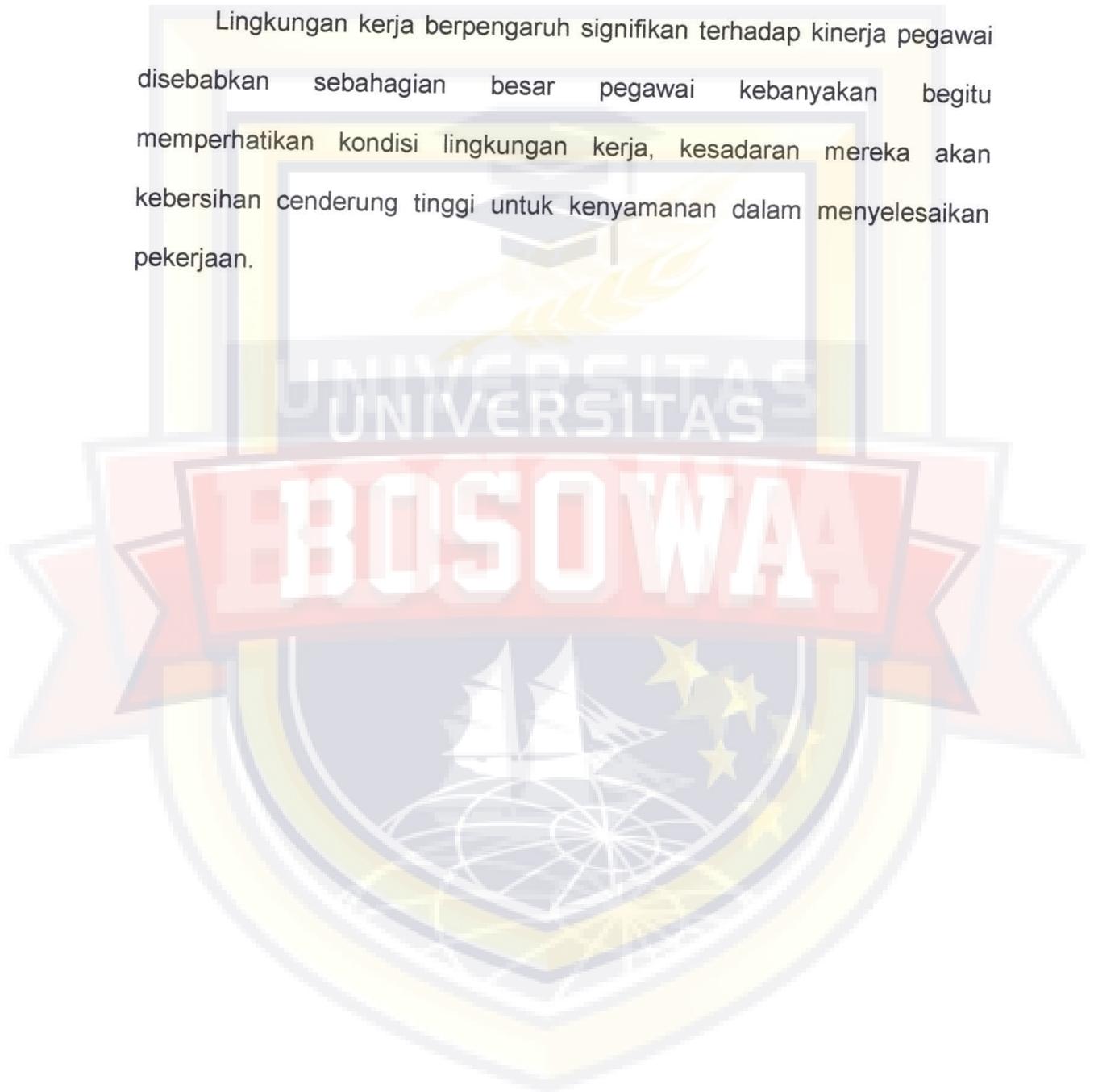
dan di pergunakan di dalam instansi tersebut, Tidak akan banyak berarti, apabila para pegawai tidak dapat bekerja dengan baik disebabkan, karena faktor lingkungan kerja yang tidak memenuhi persyaratan yang di tentukan. Walaupun lingkungan kerja itu tidak berfungsi, sebagai mesin dan peralatan produksi kantor yang langsung memproses bahan menjadi produk, namun pengaruh lingkungan kerja ini akan terasa di dalam proses produksi yang di laksanakan oleh instansi yang bersangkutan.

Menurut Alex S.NitiseMITO (2005) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang diembankan. Lingkungan kerja memang tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu instansi, namun jika kondisi lingkungan kerja tidak memadai maka akan membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam menyelesaikan tugasnya dan hal tersebut dapat menurunkan kinerja pegawai. kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Keberhasilan peningkatan kinerja menuntut instansi mengetahui sasaran kinerja. Jika sasaran kinerja ditumbuhkan dari dalam diri pegawai akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah, menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2005).

Berdasarkan hasil penelitian lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa

semakin ditingkatkannya lingkungan kerja akan meningkatkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai disebabkan sebahagian besar pegawai kebanyakan begitu memperhatikan kondisi lingkungan kerja, kesadaran mereka akan kebersihan cenderung tinggi untuk kenyamanan dalam menyelesaikan pekerjaan.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang telah diuraikan sebelumnya, maka penulis mengambil kesimpulan sebagai berikut:

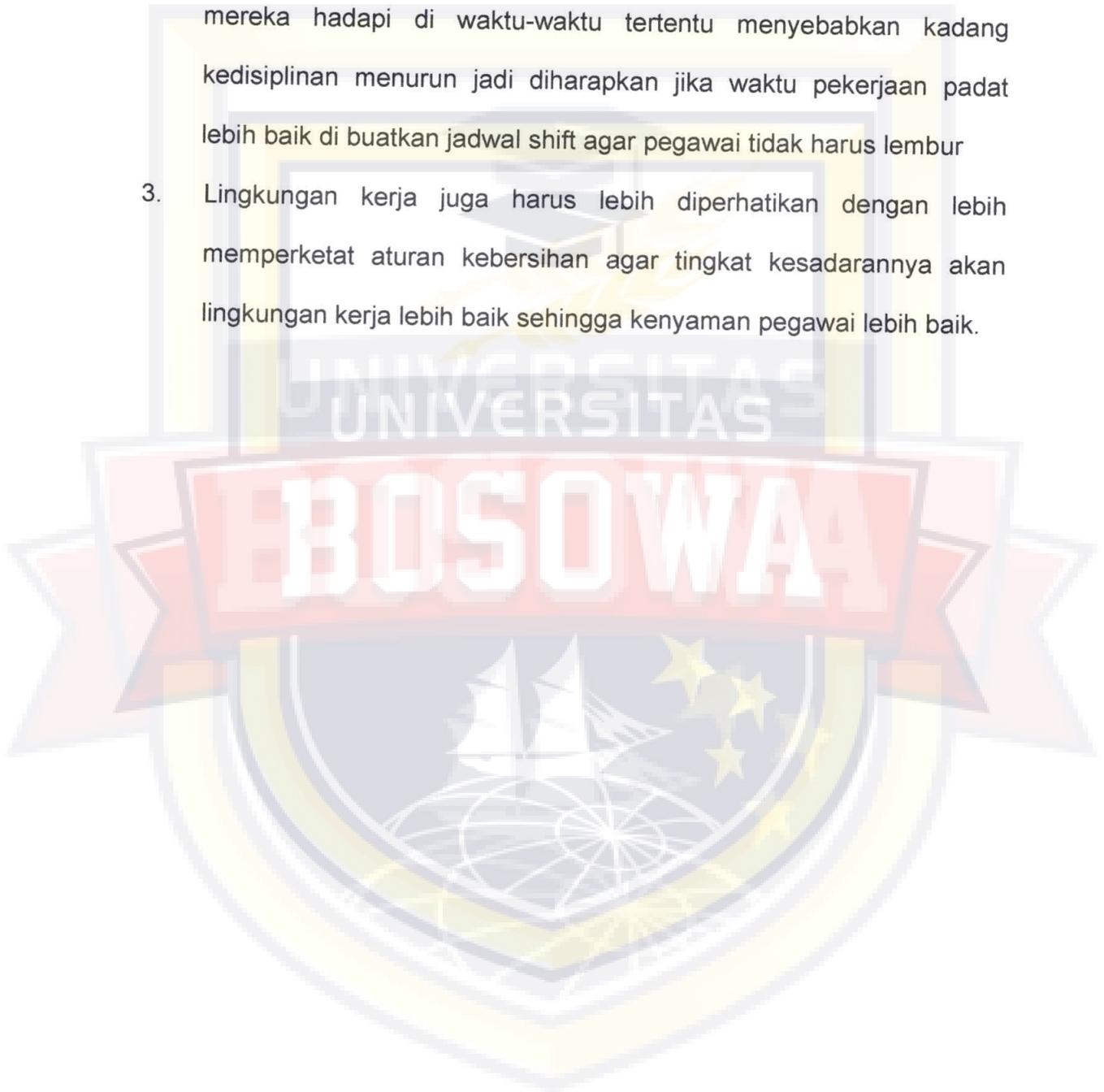
1. Hasil pengujian hipotesis pada simultan kompensasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial disiplin Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Variabel kompensasi yang berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai PPSDM Regional Makassar
3. Disiplin kerja merupakan variabel bebas yang berpengaruh paling besar terhadap kinerja pegawai.

B. SARAN-SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah diuraikan, maka diberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga merupakan variabel yang sebaiknya lebih diperhatikan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Keluhan dari beberapa pegawai juga cenderung terhadap rendahnya kompensasi yang menyebabkan ikut menurunkan kinerja pegawai.

2. Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara umum sebenarnya kedisiplinan mereka baik namun beban kerja yang mereka hadapi di waktu-waktu tertentu menyebabkan kadang kedisiplinan menurun jadi diharapkan jika waktu pekerjaan padat lebih baik di buatkan jadwal shift agar pegawai tidak harus lembur
3. Lingkungan kerja juga harus lebih diperhatikan dengan lebih memperketat aturan kebersihan agar tingkat kesadarannya akan lingkungan kerja lebih baik sehingga kenyamanan pegawai lebih baik.



DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Gede Kresnayana Pramana, I Nyoman Sudharma, 2012, Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, Universitas Udayana, Bali Indonesia.
- As'Ad, M. 2008. Psikologi industri. Yogyakarta: Liberty.
- Astri, Yudha, 2011. Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai bagian Penenunan pada PT. Iskandar Tex Surakarta tahun 2011, Surakarta : Badan penerbit Universitas Sebelas Maret
- Alex, S, Nitisemito, 2005. Manajemen Personalia (Manajemen Sumber. Daya Manusia, Edisi Kelima, Cetakan Keempat belas, Ghalia
- Ghozali, Imam, 2013. Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS. 21. Edisi 7, Penerbit Universitas Diponegoro
- Gorda, I Gusti Ngurah. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia.cetakan ke tiga. Denpasar : Astabrata Bali
- Ferdinand, Augusty. 2006. Metode Penelitian Manajemen. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro
- Hani. T. Handoko 2008. Mengukur kepuasan kerja. Jakarta. Jakarta
- Hani. T. Handoko. 2011. Manajemen, Edisi Kedua, Yogyakarta : BPF- Yogyakarta
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung
- Mas'ud, Fuad. 2004. Survei Diagnosis Organisasional Konsep & Aplikasi. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.

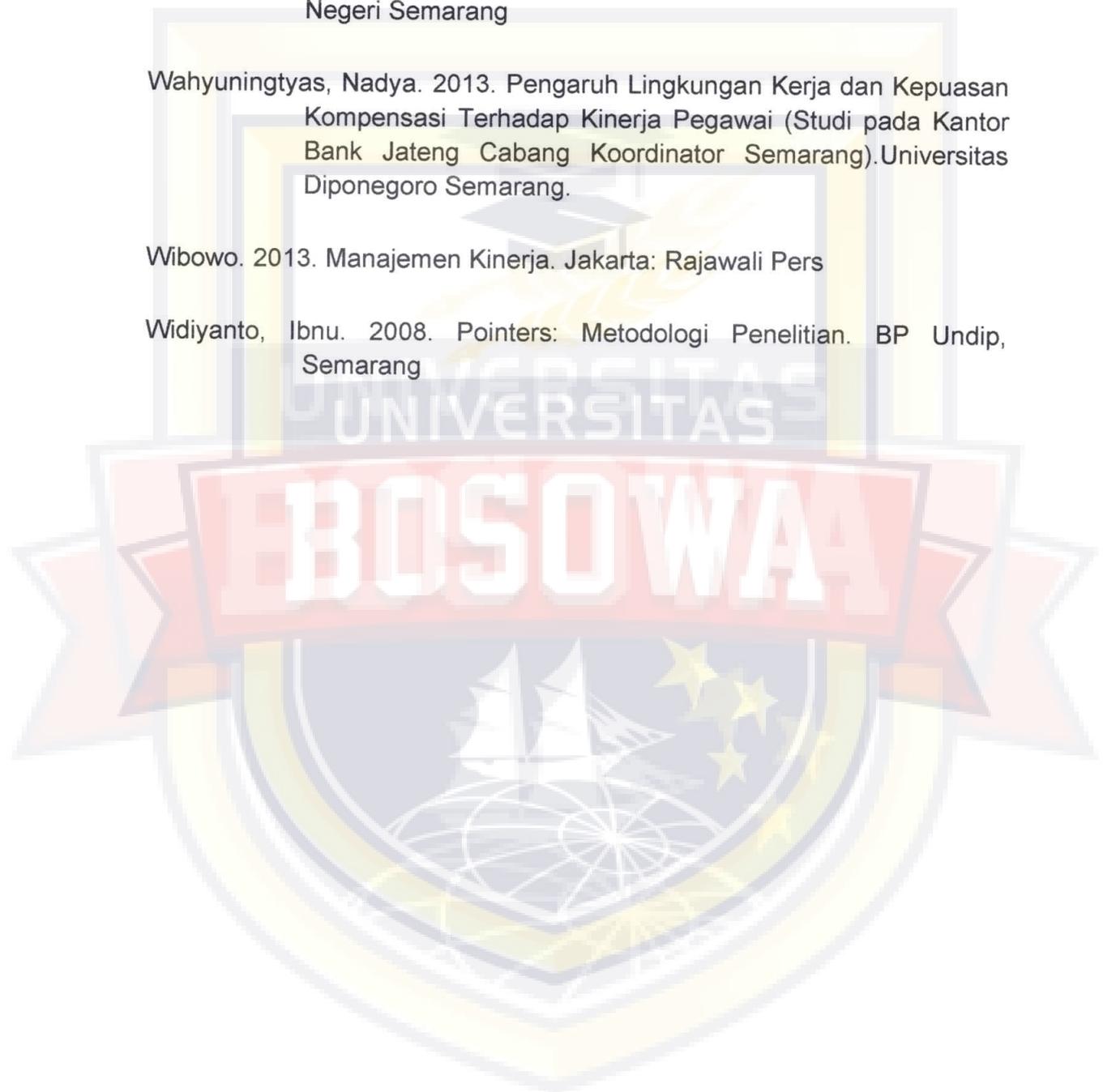
- Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara
- Moeheriono. 2012. Pengukuran kinerja berbasis kompetensi. Jakarta: PT.Raja Grafindo Persada.
- Moekijat. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Mandar Maju.
- Nawawi, Hadari. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif .Yogyakarta : Gadjah Mada Univesity Press
- Rivai, Veithzal, 2009, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : PT. Raja. Grafindo Persada
- Robbins, Stephen P. (2008). Perilaku Organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sedarmayanti. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil (cetakan kelima). PT. Refika Aditama. Bandung
- Simamora, Henry. 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Gramedia,. Jakarta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Manajemen. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Kombinasi (Mixed Methods). Bandung : Alfabeta
- Soedjono.2005. Pengaruh Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Pegawai dan Efektivitas Organisasi. Jurnal Ekonomi Management Fakultas Ekonomi, Universitas Kristen Petra.
- Supardi.2013. Aplikasi Statistika dalam Penelitian Konsep Statistika yang Lebih Komprehensif. Jakarta: Change Publication.
- Tika, P. (2006). Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Perusahaan. PT. Bumi Aksara.

Triningsih. 2006. "Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Guru dan Pegawai SMP Negeri di Semarang Tahun Ajaran 2005/2006". Tesis. Universitas Negeri Semarang

Wahyuningtyas, Nadya. 2013. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Kantor Bank Jateng Cabang Koordinator Semarang). Universitas Diponegoro Semarang.

Wibowo. 2013. Manajemen Kinerja. Jakarta: Rajawali Pers

Widiyanto, Ibnu. 2008. Pointers: Metodologi Penelitian. BP Undip, Semarang





LAMPIRAN

BOSOWA

Lampiran 1 KuisisionerNO. **KUESIONER PENELITIAN**

PENGARUH KOMPENSASI, DISPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUSAT PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (PPSDM) REGIONAL MAKASSAR

Kuesioner ini digunakan dalam rangka penyusunan bahan untuk tesis pada Program Pasca Sarjana Magister Manajemen Universitas Bosowa oleh **Auliyah Fajar (4617104034)**. Oleh karena itu, diperlukan dukungan dan partisipasi dari Bapak/Ibu/Saudara/i. Untuk meluangkan waktu mengisi kuesioner ini. Mohon Bapak/Ibu/Saudara/i. berkenan mengisi kuesioner ini dengan sejujurnya. Masukan dan informasi yang jujur, benar dan akurat sangat diharapkan agar informasi ilmiah yang disajikan benar-benar dapat dipertanggungjawabkan.

Terima kasih atas dukungan dan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i. Dalam pengisian kuesioner ini.

Petunjuk Pengisian:**Petunjuk Pengisian:**

- Berilah tanda checklist “ √ ” pada jawaban yang sesuai pilihan Anda.
- Dimohon semua pertanyaan atau pernyataan dapat diisi secara obyektif dan tidak ada yang terlewatkan.
- Jawaban kuesioner dijamin kerahasiaannya.

Identitas Responden

- a. Nama :
- b. Jenis Kelamin :
- c. Umur : Tahun
- d. Pendidikan :
- e. Masa Kerja : Tahun

Keterangan:

STS = Sangat Tidak Setuju, **TS** = Tidak Setuju, **KS** = Kurang setuju, **S** = Setuju, **SS** = Sangat Setuju

Variabel Kinerja Karyawan

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Pekerjaan yang saya lakukan sesuai dengan standar kerja.					
2	Pekerjaan yang saya lakukan tepat waktu					
3	Pekerjaan yang saya lakukan akurat					
4	Target kerja yang telah ditetapkan berhasil saya capai					
5	Volume pekerjaan yang saya lakukan telah sesuai dengan harapan atasan					
6	Saya mampu memahami tugas-tugas yang berkaitan dengan pekerjaan					
7	Saya memiliki pengetahuan mampu menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan atasan					
8	Pegawai mampu bekerjasama dengan rekan kerja					
9	Pegawai bersedia membantu anggota tim kerja dalam menyelesaikan pekerjaan					

Variabel Kompensasi

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Tunjangan operasional yang diberikan sesuai tugas pegawai					
2	Tunjangan hari raya yang diberikan kepada pegawai memadai					
3	Tunjangan kesehatan yang diberikan kepada pegawai memadai					
4	Pemberian insentif telah dilakukan secara adil					
5	Pegawai diberi kesempatan yang sama untuk mengikuti Pendidikan serta pelatihan					
6	Resiko beban kerja sesuai dengan insentif yang diberikan					
7	Pegawai diberikan penghargaan pujian atas prestasi kerjanya					
8	Pegawai mendapat pengakuan dari atasan atas prestasi kerjanya					
9	Fasilitas yang diberikan memadai					

Variabel Disiplin Kerja

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Saya datang ke kantor tepat waktu					
2	Saya pulang kantor tepat waktu					
3	Dalam kegiatan-kegiatan lain seperti rapat yang berkaitan dengan pekerjaan, saya selalu ikut serta					
4	Dalam melaksanakan tugas-tugas saya selalu mengikuti instruksi perintah pimpinan					
5	Pegawai selalu memberikan pelayanan dengan sebaik-baiknya					
6	Pegawai selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang diberikan					
7	Dalam bekerja saya selalu mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan					
8	Dalam bekerja memelihara suasana kerja yang baik					
9	Kerjasama tim selalu diutamakan					

Variabel Lingkungan Kerja

No	Keterangan	SS	S	KS	TS	STS
1	Penerangan di tempat kerja saya tidak menyilaukan					
2	Penerangan di tempat kerja membantu saya dalam menyelesaikan pekerjaan					
3	Pewarnaan dekorasi ruangan memberi kenyamanan dalam bekerja					
4	Suara musik yang dibunyikan memberi semangat kerja					
5	Sirkulasi udara ruangan tempat kerja sudah memenuhi standar					
6	Suhu di ruangan sudah membuat anda nyaman					
7	Penataan di ruangan membuat anda lega dan merasa lapang					
8	Suasana di tempat kerja anda terasa nyaman karena jauh dari suara bising					
9	Suara dari ruang sebelah tidak terdengar karena ruangan ditata agar kedap suara					

Lampiran 2 Uji Validitas Dan Reliabilitas Instrumen

Kinerja Karyawan

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's	
Alpha	N of Items
.831	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	30.53	9.504	.599	.442	.807
Pernyataan2	30.73	9.866	.465	.508	.822
Pernyataan3	30.63	9.821	.604	.553	.808
Pernyataan4	30.65	9.690	.525	.582	.815
Pernyataan5	30.67	9.641	.453	.319	.825
Pernyataan6	30.73	9.616	.539	.751	.813
Pernyataan7	30.63	10.071	.467	.264	.821
Pernyataan8	30.65	9.273	.605	.766	.805
Pernyataan9	30.67	9.391	.600	.487	.806

Kompensasi

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	27.65	14.315	.369	.769	.792
Pernyataan2	27.73	13.699	.459	.764	.781
Pernyataan3	27.80	13.082	.529	.493	.772
Pernyataan4	28.00	13.208	.561	.903	.768
Pernyataan5	27.96	12.998	.625	.835	.760
Pernyataan6	27.96	13.248	.515	.913	.774
Pernyataan7	27.84	13.514	.556	.865	.770
Pernyataan8	27.76	13.647	.422	.746	.787
Pernyataan9	27.59	14.413	.360	.600	.793

DisiplinKerja

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Standardized Items	N of Items
.881	.888	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	28.80	10.999	.771	.759	.857
Pernyataan2	28.88	11.860	.552	.630	.874
Pernyataan3	28.73	11.157	.461	.438	.889
Pernyataan4	28.82	11.236	.692	.649	.863
Pernyataan5	28.82	12.111	.395	.456	.887
Pernyataan6	28.73	10.866	.715	.849	.860
Pernyataan7	28.90	11.135	.659	.556	.865
Pernyataan8	28.69	11.300	.724	.752	.861
Pernyataan9	28.73	10.616	.787	.868	.854

Lingkungan Kerja Fisik

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	49	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	49	100.0

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

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.898	.898	9

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Pernyataan1	27.82	17.653	.659	.523	.887
Pernyataan2	27.84	16.723	.767	.676	.878
Pernyataan3	27.69	17.384	.608	.427	.891
Pernyataan4	27.67	16.016	.735	.621	.881
Pernyataan5	27.80	18.624	.538	.388	.895
Pernyataan6	27.90	17.802	.605	.625	.891
Pernyataan7	27.82	16.778	.794	.691	.877
Pernyataan8	27.86	17.042	.642	.639	.889
Pernyataan9	27.73	17.949	.638	.469	.889

Deskriptif Variabel Penelitian

Kinerja Karyawan

Pernyataan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	6	12.2	12.2	14.3
	4	36	73.5	73.5	87.8
	5	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	13	26.5	26.5	28.6
	4	32	65.3	65.3	93.9
	5	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	7	14.3	14.3	16.3
	4	39	79.6	79.6	95.9
	5	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	4	8.2	8.2	14.3
	4	40	81.6	81.6	95.9
	5	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	7	14.3	14.3	20.4
	4	35	71.4	71.4	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	10	20.4	20.4	24.5
	4	35	71.4	71.4	95.9
	5	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	22.4	22.4	22.4
	4	34	69.4	69.4	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	11	22.4	22.4	24.5
	4	32	65.3	65.3	89.8
	5	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.2	8.2	8.2
	3	2	4.1	4.1	12.2
	4	42	85.7	85.7	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Kompensasi

Pernyataan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	18	36.7	36.7	40.8
	4	25	51.0	51.0	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	20	40.8	40.8	46.9
	4	22	44.9	44.9	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.2	12.2	12.2
	3	16	32.7	32.7	44.9
	4	24	49.0	49.0	93.9
	5	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.3	14.3	14.3
	3	22	44.9	44.9	59.2
	4	19	38.8	38.8	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.2	12.2	12.2
	3	22	44.9	44.9	57.1
	4	20	40.8	40.8	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	7	14.3	14.3	14.3
	3	21	42.9	42.9	57.1
	4	19	38.8	38.8	95.9
	5	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.2	8.2	8.2
	3	20	40.8	40.8	49.0
	4	24	49.0	49.0	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.2	10.2	10.2
	3	17	34.7	34.7	44.9
	4	23	46.9	46.9	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	15	30.6	30.6	34.7
	4	28	57.1	57.1	91.8
	5	4	8.2	8.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

DisiplinKerja

Pernyataan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	18	36.7	36.7	38.8
	4	30	61.2	61.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	24	49.0	49.0	49.0
	4	25	51.0	51.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.2	10.2	10.2
	3	10	20.4	20.4	30.6
	4	31	63.3	63.3	93.9
	5	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan4

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	1	2.0	2.0	2.0
3	19	38.8	38.8	40.8
4	29	59.2	59.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan5

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.1	4.1	4.1
3	17	34.7	34.7	38.8
4	30	61.2	61.2	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan6

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 2	2	4.1	4.1	4.1
3	14	28.6	28.6	32.7
4	32	65.3	65.3	98.0
5	1	2.0	2.0	100.0
Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	21	42.9	42.9	46.9
	4	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	13	26.5	26.5	28.6
	4	35	71.4	71.4	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	14	28.6	28.6	32.7
	4	32	65.3	65.3	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Lingkungan Kerja Fisik

Pernyataan1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	4	8.2	8.2	8.2
	3	19	38.8	38.8	46.9
	4	26	53.1	53.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	6	12.2	12.2	12.2
	3	16	32.7	32.7	44.9
	4	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	2	4.1	4.1	4.1
	3	22	44.9	44.9	49.0
	4	20	40.8	40.8	89.8
	5	5	10.2	10.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.2	10.2	10.2
	3	16	32.7	32.7	42.9
	4	22	44.9	44.9	87.8
	5	6	12.2	12.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	1	2.0	2.0	2.0
	3	25	51.0	51.0	53.1
	4	22	44.9	44.9	98.0
	5	1	2.0	2.0	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	27	55.1	55.1	61.2
	4	17	34.7	34.7	95.9
	5	2	4.1	4.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.2	10.2	10.2
	3	17	34.7	34.7	44.9
	4	27	55.1	55.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	5	10.2	10.2	10.2
	3	22	44.9	44.9	55.1
	4	19	38.8	38.8	93.9
	5	3	6.1	6.1	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Pernyataan9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	3	6.1	6.1	6.1
	3	17	34.7	34.7	40.8
	4	29	59.2	59.2	100.0
	Total	49	100.0	100.0	

Hasil Analisis Regresi

Descriptive Statistics

	N	Mean	Std. Deviation
Kinerja_pegawai	49	31.29	4.093
Kompensasi	49	32.39	3.746
Disiplin_kerja	49	31.27	4.654
Lingkungan_Kerja	49	34.49	3.459
Valid N (listwise)	49		

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables		Method
	Entered	Removed	
1	Lingkungan_Kerj a, Kompensasi, Disiplin_Kerja ^b		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. All requested variables entered.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R	Std. Error of the	Durbin-Watson
			Square	Estimate	
1	.735 ^a	.540	.509	2.423	1.845

a. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	309.958	3	103.319	17.592	.000 ^b
	Residual	264.287	45	5.873		
	Total	574.245	48			

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

b. Predictors: (Constant), Lingkungan_Kerja, Kompensasi, Disiplin_Kerja

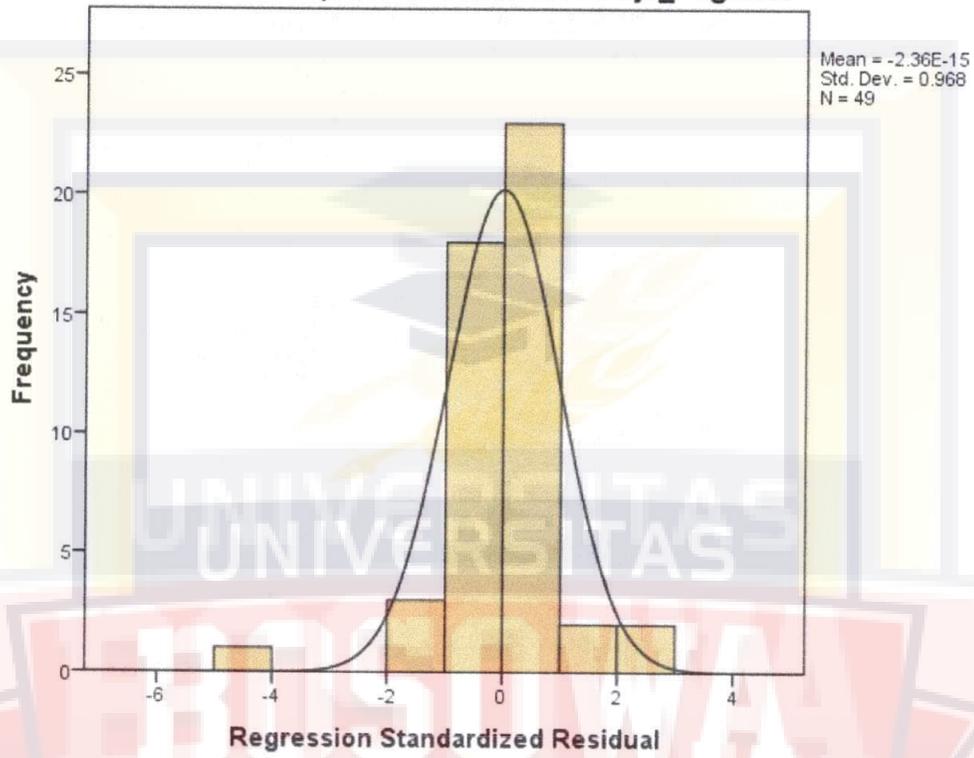
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Coefficients			Tolerance	VIF
1	(Constant)	8.575	3.782		2.267	.028		
	Kompensasi	.168	.090	.198	1.872	.068	.911	1.098
	Disiplin_Kerja	.383	.114	.415	3.371	.002	.676	1.480
	Lingkungan_Kerja	.265	.088	.356	3.008	.004	.731	1.369

a. Dependent Variable: Kinerja_Pegawai

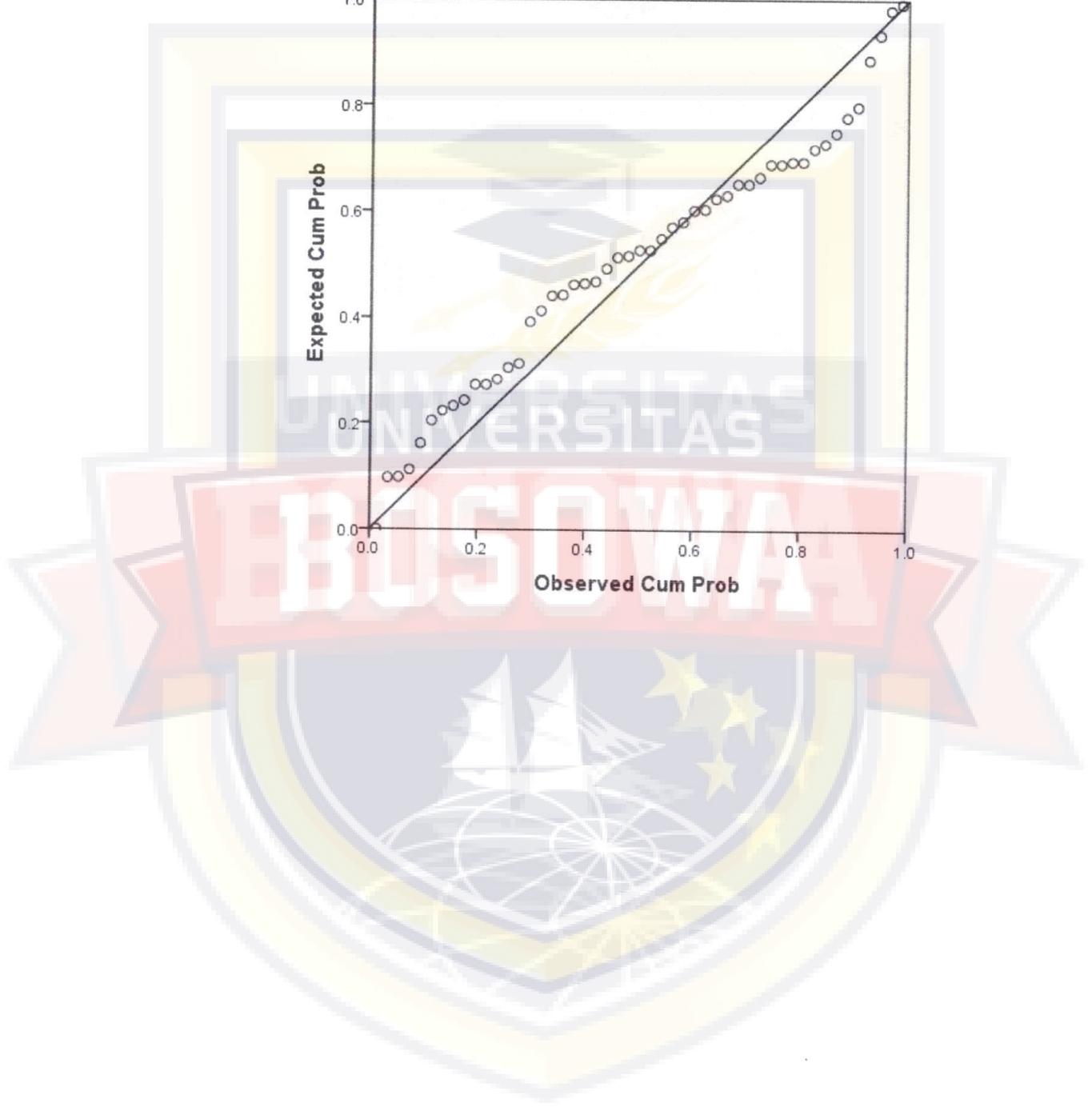
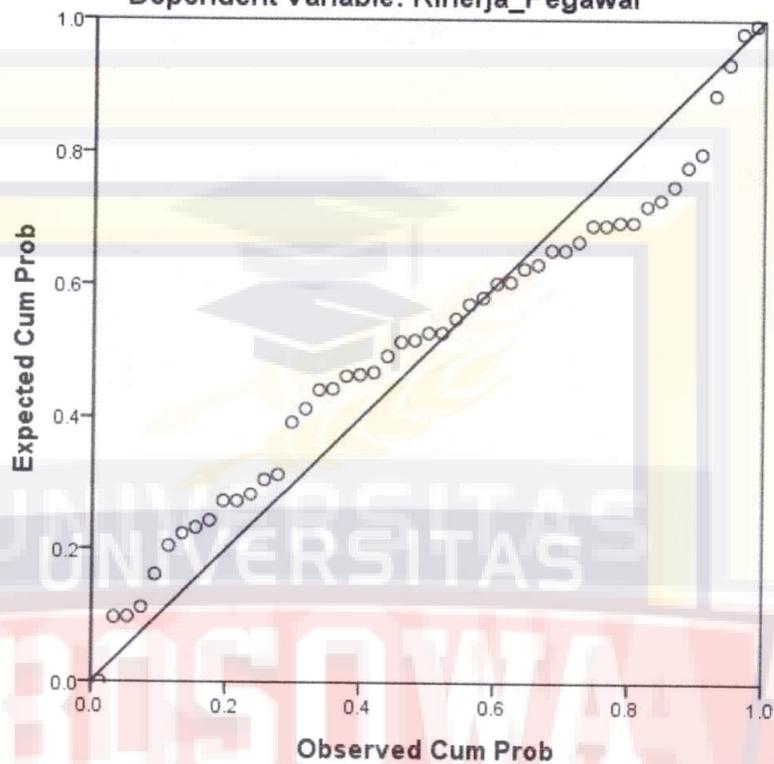
Histogram

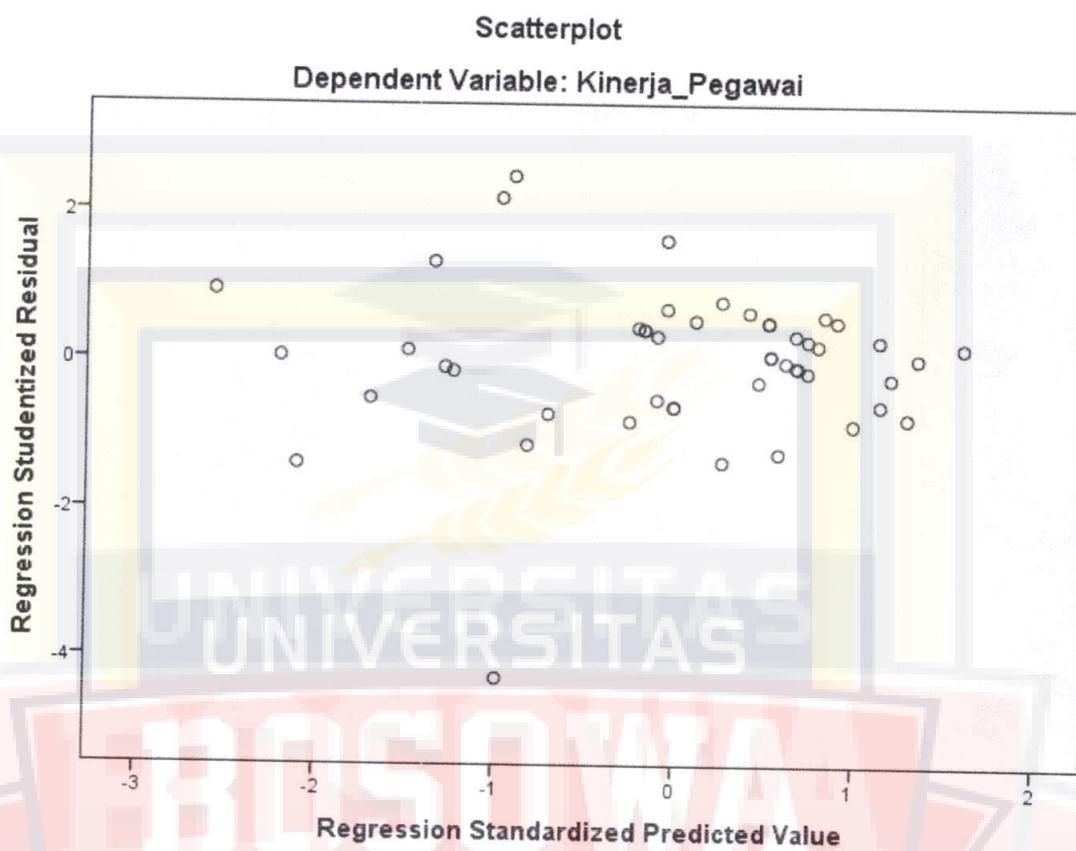
Dependent Variable: Kinerja_Pegawai



Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Kinerja_Pegawai





DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Auliyah Fajar
Tempat/tanggal lahir : Makassar/ 27 Agustus 1985
Jenis Kelamin : Laki-laki
Alamat : Jl. Delta Mas I Blok B/3
Status : Menikah
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia

Pendidikan Formal

2003-2009 : Jurusan Ilmu Ekonomi, Fakultas Ekonomi,
Universitas Hasanuddin
2000-2003 : SMAN 5 Makassar
1997-2000 : SMP Negeri 8 Makassar
1991-1996 : SD Inpres Antang II Makassar

Pengalaman Kerja

2009-2010 : Tenaga Outshorching Di PT Angkasa Pura I
2011-2015 : Staf Badan Pengelola Keuangan Daerah
Kabupaten Pangkep
2016-Sekarang : Staf di Pusat Pengembangan Sumber Daya
Manusia Regional Makassar